RECHERCHE

ATTITUDES ET PERCEPTIONS D'INTERVENANTS EN MILIEU GÉRONTOLOGIQUE

Les aînés et les adultes, la richesse de son avenir

Québec

Recherche sur les attitudes et les perceptions d'intervenants en milieu gérontologique

Élaboration et rédaction: Gilbert Leclerc, Université de Sherbrooke
Lucille Montminy, collège François-Xavier-Garneau
Christiane Noiseux, collège Bois-de-Boulogne

Collaboration: Claire Dumont, psychologue

Direction générale de l'enseignement collégial
Direction des affaires éducatives
Service de formation aux adultes

Automne 1987

DÉPÔT LÉGAL: Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada

Quatrième trimestre, 1988 - 2e tirage

ISBN 2-550-17903-X

RECHERCHE: ATTITUDES ET PERCEPTIONS D'INTERVENANTS EN MILIEU GÉRONTOLOGIQUE

AVERTISSEMENT

Dans le présent document, seule la forme masculine a été parfois utilisée afin de ne pas alourdir le texte; elle désigne cependant aussi bien les femmes que les hommes.

CETTE RECHERCHE A ÉTÉ SUBVENTIONNÉE PAR LE SERVICE DE FORMATION DES ADULTES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA SCIENCE DANS LE CADRE DE LA FORMATION SUR MESURE EN ÉTABLISSEMENT. ELLE A ÉTÉ RÉALISÉE EN COLLABORATION AVEC CLAUDE PROULX DU SERVICE DE LA FORMATION-RÉSEAU AU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.

UN DOCUMENT QUI PARAÎTRA SOUS PEU COMPLÉTERA LA PRÉSENTATION DE CETTE RECHERCHE. IL PERMETTRA D'APPROFONDIR LES RÉSULTATS OBTENUS ET D'EXPLORER DES LIENS DE COMPLÉMENTARITÉ ENTRE LA FORMATION SUR MESURE ET LA FORMATION CRÉDITÉE EN GÉRONTOLOGIE.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION..... 1

CHAPITRE PREMIER: MÉTHODOLOGIE

La population..... 3
L'instrument de mesure: le test de Charles Osgood..... 4
Le questionnaire sur les conditions de la formation..... 10
La méthode de cueillette des données..... 14
L'analyse des résultats..... 15

CHAPITRE 2: RÉSULTATS

Les caractéristiques des répondants..... 19
Les attitudes avant la formation..... 20
Les attitudes après la formation
. par rapport aux concepts..... 29
. en corrélation avec les caractéristiques des répondants..... 35
. par rapport aux dimensions du test..... 47
Les conditions les plus favorables à la formation..... 55

CONCLUSION..... 65

BIBLIOGRAPHIE..... 71

ANNEXE I Le programme de formation..... 73

ANNEXE II Résultats pour chaque concept selon les variables..... 78

ANNEXE III Illustration des différences pré-test/post-test pour chaque concept selon l'âge, l'expérience et la satisfaction au travail..... 90

ANNEXE IV Les conditions les plus favorables à la formation..... 102

ANNEXE V Test d'attitudes concernant le travail auprès des personnes âgées..... 110

Questionnaire sur les facteurs de changements d'attitudes..... 123

TABLEAU 1 Caractéristiques des répondants..... 19

TABLEAU 2 Attitudes avant la formation pour tous les concepts... 20

TABLEAU 3 Attitudes avant la formation pour tous les concepts classés selon l'ordre décroissant..... 21

TABLEAU 4 Attitudes avant la formation selon le sexe..... 22

TABLEAU 5 Attitudes avant la formation selon l'âge..... 23

TABLEAU 6 Attitudes avant la formation: regroupement de concepts en fonction de l'âge des répondants..... 25

TABLEAU 7 Attitudes avant la formation selon les années d'expérience de travail..... 26

TABLEAU 8 Attitudes avant la formation selon le degré de satisfaction au travail..... 28

TABLEAU 9 Comparaison des attitudes selon les catégories de construction du test avant et après la formation..... 29

TABLEAU 10 Profil des attitudes avant et après la formation pour les onze concepts..... 31

TABLEAU 11 Profil des différences d'attitudes après la formation pour les onze concepts..... 32

TABLEAU 12 Classement des concepts selon la différence pré-test/ post-test..... 33

TABLEAU 13 Différences d'attitudes après la formation selon le sexe..... 35

TABLEAU 14 Différences d'attitudes après la formation selon l'âge..... 36

TABLEAU 15 A) Profil des différences d'attitudes après la formation selon l'âge pour les concepts C1, C5, C6, C7, C8, C11. 38

TABLEAU 15 B) Profil des différences d'attitudes après la formation selon l'âge pour les concepts C2, C3, C4, C9, C10..... 39

TABLEAU 16 Différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience 40

TABLEAU 17 A) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C5, C6, C9 42

TABLEAU 17 B) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C3, C11 43

TABLEAU 17 C) Profil des differences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C4, C7, C8..... 44

TABLEAU 17 D) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C1, C2, C10.....45

TABLEAU 18 Différences d'attitudes après la formation selon la satisfaction au travail..... 46

TABLEAU 19 Cotes moyennes des paires d'adjectifs regroupées selon les dimensions du test d'attitudes sur une échelle de 1 à 7 (7 étant la cote maximale)..... 48

TABLEAU 20 Moyenne des différences entre le pré-test et le post-test pour chacune des dimensions de chaque concept.... 51

INTRODUCTION

Les sessions intensives de formation en gérontologie offertes aux boursiers des comités provinciaux de perfectionnement occupent une place importante et significative dans la politique de formation du personnel du réseau du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Face aux nouvelles problématiques présentées par les clientèles âgées, aux nouvelles modalités d'intervention qu'elles appellent et aux nouveaux besoins de formation des intervenants, il est apparu important d'aborder de façon plus rigoureuse l'évaluation des apprentissages des participants à ces sessions, tant sur le plan de l'acquisition des connaissances que sur celui des changements de perceptions et d'attitudes.

Pour les fins de notre étude, notre évaluation a porté sur les boursiers des comités provinciaux de perfectionnement qui se sont inscrits aux sessions intensives de formation en gérontologie entre janvier et juin 1986 aux collèges François-Xavier-Garneau et Bois-de-Boulogne: des préposés et préposées aux bénéficiaires, des infirmiers et infirmières auxiliaires.

Notre recherche avait pour but de vérifier le degré de changement d'attitudes et de perceptions des participants face à la problématique abordée au cours de la session, d'identifier les apprentissages les plus significatifs qu'ils ont faits et de cerner les conditions les plus favorables à la formation.

CHAPITRE PREMIER

MÉTHODOLOGIE

LA POPULATION

Pour mesurer les attitudes et les perceptions d'intervenants en milieu gérontologique, nous avons choisi le cadre des sessions intensives de formation de 90 heures.

Les 14 sessions de formation étaient réparties ainsi:

- 9 à Montréal, organisées par le cégep de Bois-de-Boulogne (102 répondants);

- 5 à Québec, organisées par le cégep François-Xavier-Garneau (67 répondants).

De janvier 1986 à juin 1986, 196 participants ont répondu aux questionnaires pré-test et post-test.

Généralement, les participants à ces sessions sont choisis en fonction de critères de sélection tenant principalement compte des besoins de formation exprimés par le candidat et de sa motivation face au perfectionnement. L'ancienneté occupe également une place importante dans la sélection des candidats.

Les groupes étaient composés, en nombre à peu près égal, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires et de préposés ou préposées aux bénéficiaires.

L'INSTRUMENT DE MESURE: LE TEST DE CHARLES OSGOOD

Le test d'attitudes des intervenants face à leur travail auprès des personnes âgées est inspiré de l'instrument "Différentiel sémantique" proposé par Charles Osgood et ses collaborateurs (The Measurement of Meaning, 1957) et utilisé pour mesurer la signification qu'une personne peut attribuer à différentes idées ou concepts.

Cet instrument, fréquemment utilisé, a vu sa valeur confirmée notamment par les travaux de Nunnally (1961), Fretz et Leviton (1971) et Shoemaker, Burnett, Hosford et Zimmer (1981).

Dans son livre Introduction to Psychological Measurement , Jum C. Nunnally explique ce que le différentiel sémantique "mesure"(1) . Ayant indiqué qu'un objet ou un concept peut être défini ou décrit selon différents aspects, Nunnally rappelle qu'il y a trois façons d'appréhender un objet ou un concept. Ces trois approches sont appelées dénotation, connotation et association.

La dénotation concerne la description d'un objet ou d'un concept selon ses caractéristiques intrinsèques. Par exemple, les Nations Unies sont une association de gouvernements dont le but est de travailler à assurer la paix dans le monde.

La connotation concerne les implications que l'objet ou le concept en question a pour une certaine personne; par conséquent, elle met davantage en évidence les valeurs et les attitudes profondes de cette personne face à l'objet ou le concept. Par exemple, X pense que les Nations Unies sont une organisation peu efficace.

Enfin, l'association consiste dans l'évocation d'autres objets ou caractéristiques autour de l'objet ou du concept en question. Par exemple, au concept Nations Unies on peut associer le monde, la ville de New York, la paix, etc.

---

1. Jum C. Nunnaly, Introduction to Psychological Measurement, New York McGraw-Hill, 1970, p.443.

Selon Nunnally, le différentiel sémantique mesure principalement l'aspect connotatif d'un concept, c'est-à-dire ce que pense une personne de ce concept. Il constitue probablement la mesure la plus valide des attitudes d'une personne dont nous disposions à ce jour.

Osgood et ses collaborateurs ont procédé à une compilation statistique appelée "analyse de facteurs" pour identifier les dimensions qui permettent de mieux décrire un concept ou un objet. Parmi les paires d'adjectifs utilisées, ils ont identifié un premier regroupement décrivant la valeur de l'objet ou du concept et comprenant, entre autres, les adjectifs suivants: bon/mauvais, sensé/insensé, valable/sans valeur, propre/sale, agréable/désagréable, etc. Ce genre de paire d'adjectifs est ce que nous appelons la dimension «évaluation» du test d'attitudes.

Un deuxième regroupement d'adjectifs constitue le facteur "potency". Il regroupe des paires d'adjectifs qui décrivent les caractéristiques physiques des objets ou des concepts; ce regroupement comprend les paires d'adjectifs suivantes: fort/faible, dur/mou, léger/lourd, rugueux/délicat, épais/mince, etc. Ce genre de paires d'adjectifs est ce que nous appelons la dimension «potentiel» du test d'attitudes.

Un troisième regroupement d'adjectifs identifié par Osgood et ses collaborateurs est ce qu'ils ont appelé le facteur «activité»; il regroupe, entre autres, les paires d'adjectifs suivantes: actif/passif, tendu/détendu, rapide/lent, chaud/froid, impétueux/tranquille, etc. Ce genre de paires d'adjectifs est ce que nous appelons la dimension «activité» du test d'attitudes.

Selon Nunnally, la dimension «évaluation» du test différentiel sémantique est presque purement connotative, plutôt que dénotative ou associative, et comme l'aspect connotation touche davantage aux valeurs et aux attitudes de la personne, le facteur ou la dimension «évaluation» devrait procurer une mesure valable des attitudes.

Conséquemment, pourquoi ajouter les adjectifs regroupés sous les termes de potentiel et d'activité qui sont surtout dénotatifs?

En réalité, les adjectifs décrivant le potentiel et l'activité sont eux aussi, dans ce contexte, fortement évaluatifs du fait qu'ils se réfèrent à des concepts reliés au vieillissement,vis-à-vis desquels le répondant est doublement impliqué: à titre personnel, parce qu'il vieillit, et à titre professionnel, parce qu'il travaille auprès de personnes âgées. Ces adjectifs sont donc aussi aptes que les autres à évaluer les attitudes et les valeurs des sujets.

Cependant, nous conseille Nunnally, il faut choisir avec soin les adjectifs qui se retrouveront dans la dimension "potentiel" pour qu'ils aient un sens par rapport aux concepts à évaluer et afin qu'ils expriment bien les caractéristiques de cette dimension.

Pour notre test d'attitudes concernant le travail auprès des personnes âgées, nous avons choisi d'illustrer les concepts à évaluer par des verbes et d'adapter le questionnaire aux objectifs et au contenu du programme de formation.

Les onze concepts ont été regroupés selon les thèmes suivants qui reflètent les principaux objectifs de la session de formation en gérontologie:

A- Le vieillissement

C 1: vieillir
C 5: vivre avec une personne âgée

B- Les besoins de la personne âgée

C 2: maintenir l'autonomie de la personne âgée
C 6: exploiter ses capacités, pour une personne âgée
C 10: aider la personne âgée à utiliser son potentiel

C- Les relations avec la personne âgée

C 4: organiser des activités pour les personnes âgées
C 8: communiquer avec la personne âgée

D- L'environnement et le cadre de vie

C 3: vivre dans un centre d'hébergement
C 9: impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée

E- Le travail auprès des personnes âgées

C 7: travailler dans un milieu de personnes âgées
C 11: travailler en équipe auprès des personnes âgées

Les paires d'adjectifs polarisés ont été choisies par les quatre personnes qui ont travaillé à cette recherche à l'aide de la liste d'adjectifs analysés par Osgood et ses collaborateurs(1). Le choix des adjectifs devait être accepté par tous les membres de l'équipe.

Dans la dimension «évaluation», nous avons retenu cinq paires d'adjectifs:

1- agréable/désagréable
2- négatif/positif
5- inconfortable/confortable
6- important/sans importance
9- bon/mauvais.

1. OSGOOD, Charles et al, The Measurement of Meaning, Urbana, The University of Illinois Press, 1957, p.53-61.

Dans la dimension «potentiel», nous en avons retenu trois:

3- prometteur/sans issue
7- appauvrissant/enrichissant
10- déprimant/dynamisant.

Dans la dimension «activité», nous en avons retenu également trois:

4- démobilisant/stimulant
8- facile/difficile
11- actif/passif.

Dans l'ordre de présentation, les paires d'adjectifs sont entremêlées selon la dimension (évaluation, potentiel, activité) et selon la direction du pôle présenté en premier: le positif (de 7 à 1) ou le négatif (de 1 à 7).

Voici la liste telle qu'elle était présentée au répondant:

1- **VIEILLIR, C'EST:**

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	«----------						----------»	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9. BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10. DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11. ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

Cette même série de paires d'adjectifs servait à décrire chacun des onze concepts identifiés plus tôt.

LE QUESTIONNAIRE SUR LES CONDITIONS DE LA FORMATION

Le questionnaire suivant était joint au post-test. Il porte sur les facteurs qui ont pu modifier les attitudes et les perceptions des répondants au cours de la session de formation.

16. Lequel des motifs suivants décrit le mieux la raison pour laquelle vous êtes venu(e) à cette session de formation?
(Ne choisir qu'un seul motif.)

16.1	J'y suis venu(e) parce que j'étais obligé(e).	___
16.2	J'étais obligé(e) de venir, mais j'y serais venu(e) même sans y être obligé(e).	___
16.3	J'y suis venu(e) sans y être obligé(e) d'aucune façon.	___

17. Quelle importance attachiez-vous à cette session avant même d'y venir?

Je jugeais cette session:

17.1	Très importante	___
17.2	Importante	___
17.3	Assez importante	___
17.4	Peu importante	___
17.5	Sans importance	___

18. Dans quelle mesure estimez-vous que les personnes-ressources ont tenu compte et tiré profit de votre expérience auprès des personnes âgées au cours de cette session?

Les personnes-ressources ont tenu compte de mon expérience:

18.1	Toujours	___
18.2	Souvent	___
18.3	Assez souvent	___
18.4	Parfois	___
18.5	Rarement ou jamais	___

19. Les objectifs et les contenus de cette session ont-ils rejoint les besoins et les interrogations que vous aviez comme intervenant(e) auprès des personnes âgées?

19.1	Très fortement	___
19.2	Fortement	___
19.3	Moyennement	___
19.4	Faiblement	___
19.5	Très faiblement	___

20. Au terme de cette session, croyez-vous avoir fait de nouveaux apprentissages?

Dans cette session, je crois avoir fait des apprentissages:

20.1	Très nombreux	___
20.2	Nombreux	___
20.3	Assez nombreux	___
20.4	Peu nombreux	___
20.5	Très peu nombreux	___

21. Les exposés faits par les personnes-ressources vous ont-ils paru clairs, c'est-à-dire facilement compréhensibles?

21.1	Très clairs	___
21.2	Clairs	___
21.3	Assez clairs	___
21.4	Obscurs	___
21.5	Très obscurs	___

22. Dans quelle mesure la session vous a-t-elle permis d'acquérir des connaissances et de développer des attitudes et des habiletés facilement applicables dans votre travail quotidien?

Les connaissances, attitudes et habiletés acquises durant cette session m'apparaissent:

22.1	Très facilement applicables	___
22.2	Facilement applicables	___
22.3	Assez facilement applicables	___
22.4	Difficilement applicables	___
22.5	Très difficilement applicables	___

23. Le travail en équipe au cours de la session vous a-t-il paru un élément favorable au développement de nouveaux apprentissages?

23.1	Très favorable	___
23.2	Favorable	___
23.3	Assez favorable	___
23.4	Défavorable	___
23.5	Très défavorable	___

24. Dans quelle mesure les activités de la session ont-elles suscité chez vous une participation active?

24.1	Très fortement	___
24.2	Fortement	___
24.3	Assez fortement	___
24.4	Faiblement	___
24.5	Très faiblement	___

25. Dans quelle mesure les échanges et les relations entre les participants(es) ont-ils été un élément favorable à vos apprentissages?

25.1	Très favorable	___
25.2	Favorable	___
25.3	Assez favorable	___
25.4	Défavorable	___
25.5	Très défavorable	___

26. Dans quelle mesure le fait de vous éloigner de votre travail a-t-il contribué à des changements d'attitudes et de perception?

26.1	Très fortement	___
26.2	Fortement	___
26.3	Assez fortement	___
26.4	Faiblement	___
26.5	Très faiblement	___

LA MÉTHODE DE CUEILLETTE DES DONNÉES

En novembre 1985, à titre expérimental, trois groupes ont rempli le questionnaire. Des corrections furent apportées aux consignes accompagnant le questionnaire ainsi qu'aux directives données aux formateurs responsables. Des moyens avaient également été prévus pour identifier les questionnaires pouvant être compilés et pour éliminer les répondants qui n'auraient répondu qu'à l'un ou à l'autre des tests.

De janvier à juin 1986, on a distribué les questionnaires à 14 groupes, composés en moyenne de 14 personnes. Chaque groupe, conformément à la structure de la session, a rempli les questionnaires dans un intervalle de trois semaines. Le pré-test, accompagné d'un document explicatif, était distribué le premier jour de la session avant toute activité de formation. On n'avait pas informé les répondants qu'il y aurait un questionnaire post-test. Ces derniers répondirent au post-test et au questionnaire portant sur les facteurs de changements le dernier jour de la session.

Seuls les participants présents au moment de la distribution des questionnaires ont pu y répondre. Les retardataires et les absents étaient éliminés.

Les formateurs responsables des premières et des dernières périodes de la session étaient chargés de faire remplir les questionnaires.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Cent quatre-vingt seize questionnaires furent recueillis. De ce nombre, 169 (pré-test et post-test) furent compilés par des membres de l'équipe de recherche. Ces derniers ont éliminé 24 questionnaires incomplets de même que 3 autres qui dénotaient une connaissance insuffisante du français de leurs répondants.

Dans le pré-test et le post-test, les répondants devaient évaluer les concepts présentés à l'aide d'une série de "paires d'adjectifs" clairement polarisés (ex.: bon/mauvais) et choisir l'adjectif de chaque paire décrivant le mieux l'idée proposée. Le concept pouvait être très relié, assez relié ou un peu relié à l'adjectif choisi, celui du pôle positif ou celui du pôle négatif.

Si le concept ne semblait relié ni à l'un ni à l'autre adjectif de la paire, le répondant indiquait son évaluation comme ceci, en plaçant un "X" au centre de l'échelle:

	Très	Assez	Peu		Peu	Assez	Très	
	«----------						----------»	
BON	___	___	___	X	___	___	___	MAUVAIS

En accordant 1 point pour le pôle négatif extrême et 7 points pour le pôle positif extrême, on obtient une échelle de valeurs permettant de quantifier toute réponse du répondant selon une cote de 1 à 7[1].

1. OSGOOD, Charles, op. cit, p.157

La grille de correction, pour chaque paire d'adjectifs, était la suivante:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	7	6	5	4	3	2	1	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	1	2	3	4	5	6	7	POSITIF
3.	PROMETTEUR	7	6	5	4	3	2	1	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	1	2	3	4	5	6	7	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	1	2	3	4	5	6	7	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	7	6	5	4	3	2	1	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	1	2	3	4	5	6	7	ENRICHISSANT
8.	FACILE	7	6	5	4	3	2	1	DIFFICILE
9.	BON	7	6	5	4	3	2	1	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	1	2	3	4	5	6	7	DYNAMISANT
11.	ACTIF	7	6	5	4	3	2	1	PASSIF

Pour chaque concept (ex.: le concept 1 "vieillir"), on obtient quatre résultats:

1- Un résultat global: la somme des résultats obtenus pour onze paires d'adjectifs (de 11 à 77).

2- Un résultat «évaluation»: la somme des résultats obtenus pour les cinq paires 1-2, 5-6, 9 (de 5 à 35).

3- Un résultat «potentiel»: la somme des résultats obtenus pour les trois paires 3, 7, 10 (de 3 à 21).

4- Un résultat «activité»: la somme des résultats obtenus pour les trois paires 4, 8, 11 (de 3 à 21).

En ce qui concerne les résultats «évaluation», «potentiel» et «activité», il faudra afin de les rendre comparables en trouver la moyenne en divisant le résultat obtenu par le nombre de paires d'adjectifs dans chacune des dimensions. C'est ce que nous appelons la cote moyenne obtenue pour l'ensemble des paires d'adjectifs constituant chacune des trois dimensions du test.

Les résultats furent également analysés en fonction des caractéristiques des participants: âge, sexe, années d'expérience de travail auprès des personnes âgées et degré de satisfaction au travail.

Le test bilatéral sur la comparaison de deux moyennes a été utilisé pour identifier les différences pré-test/post-test qui pouvaient être jugées significatives.

En ce qui concerne le questionnaire sur les facteurs de changements, suite à la compilation des résultats pour les 11 questions, les questions 19, 20, 22 et 23 ont fait l'objet d'une analyse en fonction des caractéristiques des répondants.

CHAPITRE 2

RÉSULTATS

LES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

Les caractéristiques qui ont été retenues pour cette recherche sont le sexe, l'âge, les années d'expérience de travail et le degré de satisfaction au travail.

TABLEAU 1 : Caractéristiques des répondants

Sexe	Hommes	41	24 %
	Femmes	128	76 %
Âge	20-29 ans	55	33 %
	30-39 ans	60	36 %
	40-49 ans	46	27 %
	50 ans et plus	8	5 %
Expérience de travail	1 an et moins	1	1 %
	1 à 4 ans	25	15 %
	5 à 9 ans	68	40 %
	10 à 14 ans	35	21 %
	15 à 19 ans	23	14 %
	20 ans et plus	17	10 %
Degré de satisfaction au travail	Très satisfaits	39	23 %
	Plutôt satisfaits	113	67 %
	Plutôt insatisfaits	16	9 %
	Très insatisfaits	1	1 %

Le tableau souligne les aspects suivants:

- 75% des répondants sont des femmes;
- 69% sont âgés de 20 à 39 ans, tandis que 32% ont plus de 40 ans;
- 60% ont entre 5 et 14 ans d'expérience de travail;
- 90% des participants se disent satisfaits de leur situation de travail.

LES ATTITUDES AVANT LA FORMATION

Pour la présentation des résultats, les onze concepts sont regroupés selon les thèmes correspondant aux principaux objectifs de la session de formation.

TABLEAU 2 : Attitudes avant la formation pour tous les concepts

Les concepts sont regroupés selon les catégories de construction du test d'attitudes.

	PRÉ-TEST (maximum 77)
Le vieillissement	
C1: Vieillir	45.35
C5: Vivre avec une personne âgée	54.36
Les besoins de la personne âgée	
C2: Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée	60.19
C6: Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	60.49
C10: Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	62.59
Les relations avec la personne âgée	
C4: Organiser des activités pour les personnes âgées	61.30
C8: Communiquer avec une personne âgée	64.12
L'environnement et le cadre de vie	
C3: Vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée	45.09
C9: Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée	57.31
Le travail auprès des personnes âgées	
C7: Travailler dans un milieu de personnes âgées	57.99
C11: Travailler en équipe auprès des personnes âgées	66.81

Nous pouvons observer que les résultats inférieurs à 60 se retrouvent dans les catégories "vieillissement" et "environnement". "Le travail auprès des personnes âgées" reçoit également une appréciation inférieure à 60.

En ce qui concerne "les relations avec la personne âgée" ainsi que "les besoins de la personne âgée", les résultats au pré-test se situent au-delà de 60.

TABLEAU 3 : Attitudes avant la formation pour tous les concepts classés selon l'ordre décroissant

		PRÉ-TEST
C11	Travailler en équipe auprès des personnes âgées	66.81
C8	Communiquer avec une personne âgée	64.12
C10	Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	62.59
C4	Organiser des activités pour les personnes âgées	61.30
C6	Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	60.49
C2	Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée	60.19
C7	Travailler dans un milieu de personnes âgées	57.99
C9	Impliquer la famille et les proches	57.31
C5	Vivre avec une personne âgée	54.36
C1	Vieillir	45.35
C3	Vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée	45.09

Nous avons analysé les résultats au pré-test en fonction des caractéristiques des participants.

TABLEAU 4 : Attitudes avant la formation selon le sexe

		HOMMES	FEMMES
C1	Vieillir	46.59	44.95
C2	Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée	62.56	59.43
C3	Vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée	46.34	44.69
C4	Organiser des activités pour les personnes âgées	62.02	61.06
C5	Vivre avec une personne âgée	56.90	53.54
C6	Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	60.27	60.55
C7	Travailler dans un milieu de personnes âgées	58.95	57.67
C8	Communiquer avec une personne âgée	65.07	63.82
C9	Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée	56.51	57.56
C10	Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	63.54	62.28
C11	Travailler en équipe auprès des personnes âgées	65.68	67.17
		58.58	57.52

Les femmes obtiennent des résultats légèrement moins élevés que les hommes pour la plupart des concepts.

Les différences entre les résultats des hommes et ceux des femmes sont très faibles, sauf pour les concepts:
(C2) aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée;
(C5) vivre avec une personne âgée.

TABLEAU 5 : Attitudes avant la formation selon l'âge

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 et +
C1	44.31	46.78	45.46	41.12
C2	60.98	59.32	61.28	55.00
C3	45.33	43.67	46.39	46.62
C4	62.22	59.95	62.41	58.62
C5	54.71	53.77	54.72	54.25
C6	60.75	60.08	60.11	63.88
C7	57.64	56.90	59.35	60.75
C8	64.47	63.43	64.85	62.75
C9	57.27	58.28	56.80	53.10
C10	63.22	61.72	63.17	61.38
C11	67.25	67.02	65.78	68.12

Au pré-test, six concepts obtiennent un résultat global moins élevé chez les intervenants de plus de 50 ans:

- Communiquer avec une personne âgée (C8) 62.75
- Aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10) 61.38
- Organiser des activités pour les personnes âgées (C4) 58.62
- Travailler à maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2) 55.00
- Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9) 53.10
- Vieillir (C1) 41.12

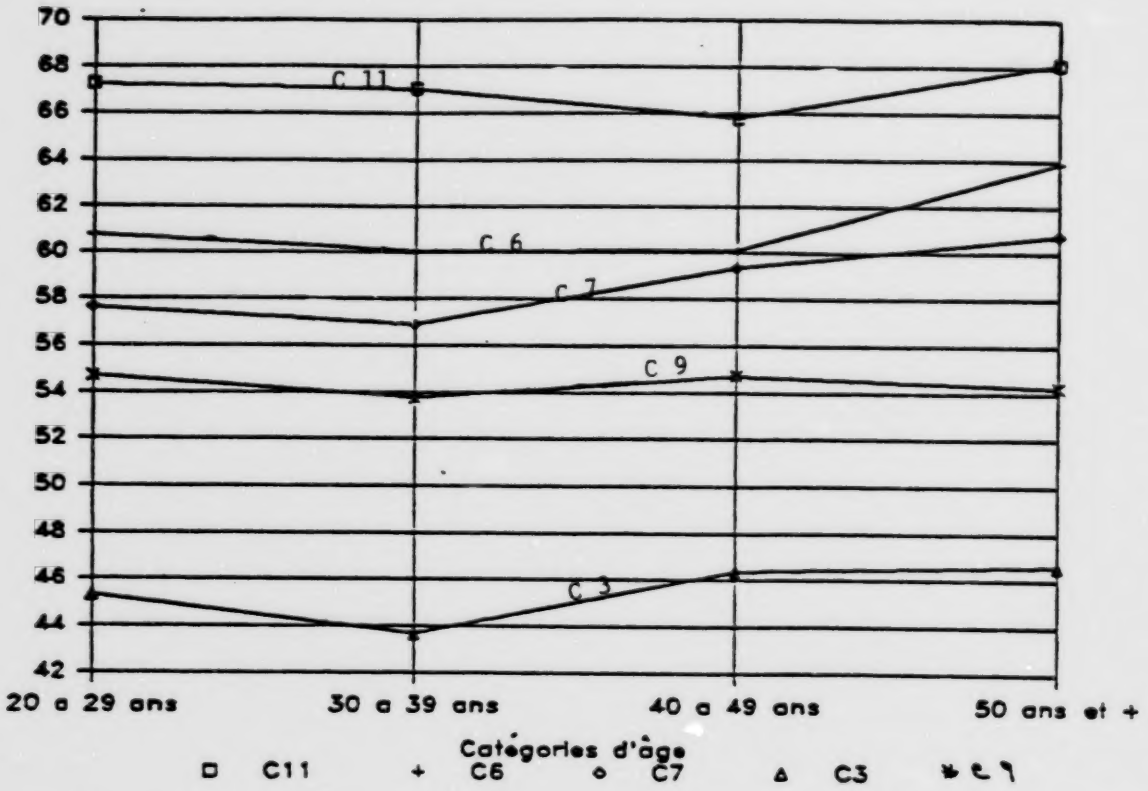
Quatre concepts obtiennent un résultat plus élevé chez les répondants âgés de plus de 50 ans:

- Travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11) 68.12
- Exploiter ses capacités, pour une personne âgée (C6) 63.88
- Travailler dans un milieu de personnes âgées (C7) 60.75
- Vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée (C3) 46.62

Deux concepts sont jugés positivement entre 30 et 39 ans mais plus négativement après 50 ans:

	(30-39 ans)	(50 ans et +)
- Vieillir (C1)	46.78	41.12
- Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9)	58.28	53.10

TABLEAU 6 : Attitudes avant la formation: regroupement de concepts en fonction de l'âge des répondants



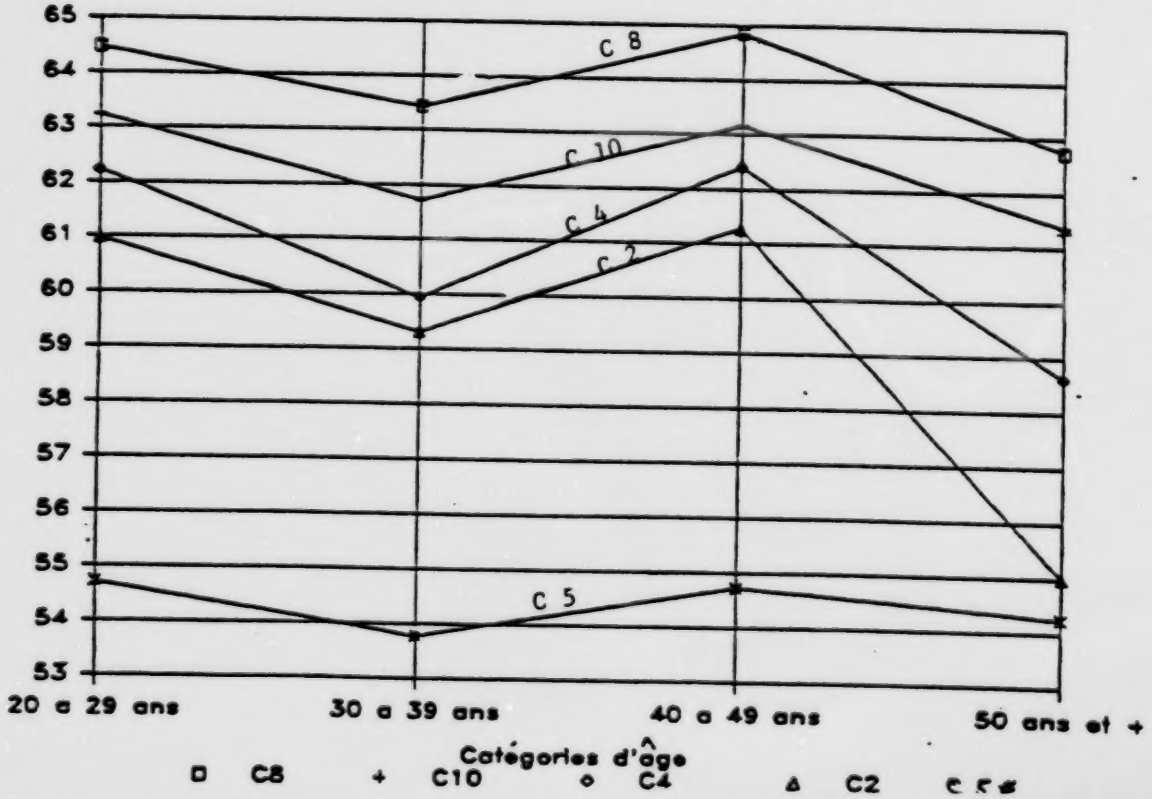


TABLEAU 7 : Attitudes avant la formation selon les années d'expérience de travail

	1-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	20 ans et +
C1	44.00	45.37	45.51	43.31	49.18
C2	58.48	60.94	59.77	57.57	63.29
C3	45.68	44.87	43.63	43.17	49.29
C4	60.48	61.47	59.43	59.74	67.53
C5	55.96	54.53	52.43	50.91	59.76
C6	60.52	60.00	59.46	60.65	65.24
C7	58.12	58.97	56.31	53.30	63.53
C8	63.56	64.91	63.03	60.65	68.41
C9	56.68	57.21	57.23	54.30	63.65
C10	61.08	62.62	62.49	60.91	66.65
C11	68.40	66.99	64.77	66.26	68.24

Observations

Les résultats les plus élevés se retrouvent, presque sans exception, chez les intervenants ayant plus de 20 ans d'expérience de travail auprès des personnes âgées.

Pour les huit concepts suivants, les résultats les moins élevés se retrouvent chez les répondants ayant de 15 à 19 ans d'expérience:

- vieillir (C1);
- aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2);
- vivre dans un centre d'hébergement, pour une personne âgée (C3);
- vivre avec une personne âgée (C5);
- travailler dans un milieu de personnes âgées (C7);
- communiquer avec une personne âgée (C8);
- impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9);
- aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10).

Pour trois autres concepts:

- organiser des activités pour les personnes âgées (C4),
- exploiter ses capacités, pour une personne âgée (C6),
- travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11),

ce sont les répondants ayant de 10 à 14 ans d'expérience qui ont les perceptions les plus négatives.

Il semble donc que la perception négative, au pré-test, augmente en fonction des années d'expérience de travail, pour cependant devenir beaucoup plus positive chez ceux qui ont plus de 20 ans d'expérience.

TABLEAU 8 : Attitudes avant la formation selon le degré de satisfaction au travail

	Très satisfaits	Plutôt satisfaits	Plutôt insatisfaits
C1	51.18	43.82	42.50
C2	63.90	56.96	52.94
C3	50.95	44.05	38.06
C4	65.49	61.07	53.00
C5	57.92	54.06	47.94
C6	62.28	60.88	53.50
C7	64.18	57.94	43.81
C8	67.21	64.16	56.44
C9	60.08	57.40	50.81
C10	65.74	62.65	54.69
C11	69.64	66.99	59.38

Observations

Dans le cas de cette variable, la tendance est très claire. Au pré-test, les intervenants qui se disent "très satisfaits" obtiennent le résultat le plus élevé pour les onze concepts. Ceux qui sont "plutôt insatisfaits" obtiennent le résultat global le plus faible.

La différence la plus remarquable entre les intervenants "très satisfaits" et ceux qui se disent "plutôt insatisfaits" se retrouve au concept "travailler dans un milieu de personnes âgées" (C7). Une différence de 23.37 les sépare. Nous passons d'un résultat global pré-test de 43.81 pour les "plutôt insatisfaits" à un résultat global pré-test de 64.18 pour les "très satisfaits".

LES ATTITUDES APRÈS LA FORMATION PAR RAPPORT AUX CONCEPTS

TABLEAU 9: Comparaison des attitudes selon les catégories de construction du test avant et après la formation

	Pré-test maximum 77	Post-test maximum 77	Différence
Le vieillissement			
C1: Vieillir	45.35	50.38	5.03 *
C5: Vivre avec une personne âgée	54.36	56.09	1.73
Les besoins de la personne âgée			
C2: Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée	60.19	62.39	2.20 *
C6: Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	60.49	63.19	2.70 *
C10: Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	62.59	64.07	1.48
Les relations avec la personne âgée			
C4: Organiser des activités pour les personnes âgées	61.30	62.24	0.94
C8: Communiquer avec une personne âgée	64.12	65.86	1.74 *
L'environnement et le cadre de vie			
C3: Vivre dans un centre d'hébergement pour la personne âgée	45.09	45.11	0.02
C9: Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée	57.31	60.40	3.09 *
Le travail auprès des personnes âgées			
C7: Travailler dans un milieu de personnes âgées	57.99	60.67	2.68 *
C11: Travailler en équipe auprès des personnes âgées	66.81	67.11	0.30

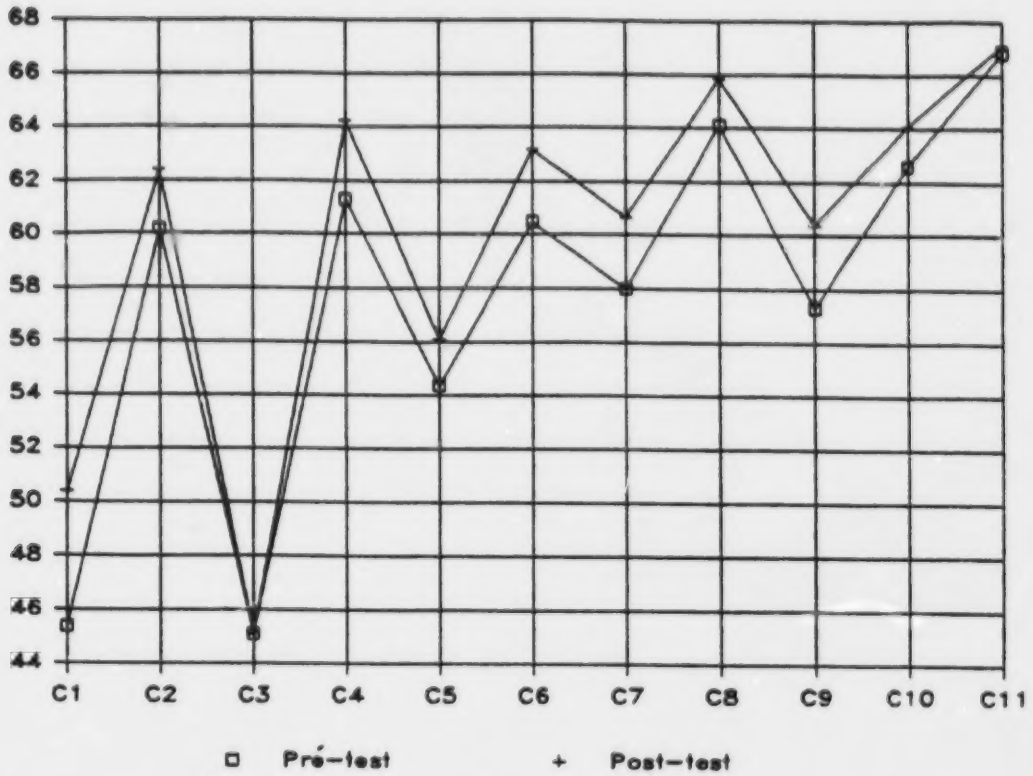
* Différence jugée significative suite au test bilatéral sur la comparaison de deux moyennes.

Nous pouvons constater qu'à la fin de la session, le concept "vieillir" (C1) est beaucoup plus acceptable pour les répondants, leur perception passant de 45.35 au pré-test à 50.38 au post-test.

Par contre, la perception relativement peu positive de l'environnement et du cadre de vie de la personne âgée en institution ne change pas. Cependant, dans la catégorie "environnement", on observe une attitude beaucoup plus positive face à l'implication de la famille et des proches dans le vécu de la personne âgée, le résultat pré-test de 57.31 passant à 60.40 lors du post-test.

Finalement, il y a, au post-test, une progression significative pour les concepts "aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée" (C2) et "exploiter ses capacités pour une personne âgée" (C6). "Travailler dans un milieu de personnes âgées" (C7) progresse également de façon significative, passant d'un résultat pré-test de 57.99 à un résultat post-test de 60.67.

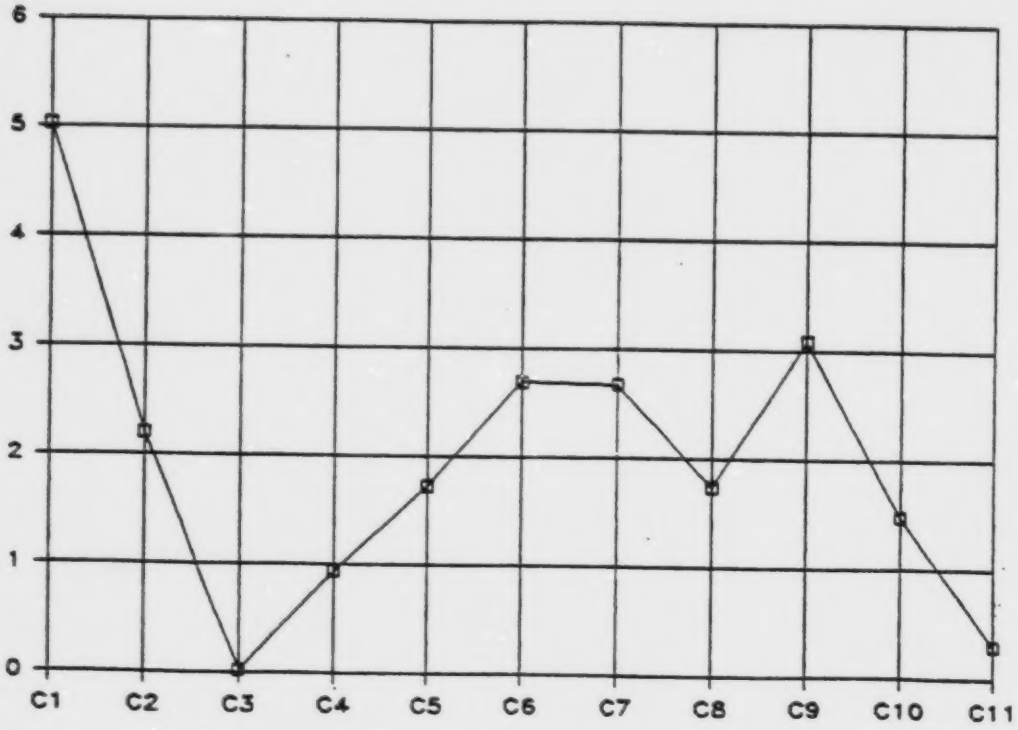
TABLEAU 10 : Profil des attitudes avant et après la formation pour les onze concepts



Sur un maximum possible de 77, les résultats post-test varient de 45.11 à 67.11.

Comme au pré-test, ce sont les concepts C3 (vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée) et C11 (travailler en équipe auprès des personnes âgées) qui obtiennent respectivement le résultat le plus faible et le résultat le plus élevé.

TABLEAU 11 : Profil des différences d'attitudes après la formation pour les onze concepts



Les différences les plus faibles se retrouvent pour les concepts C11 (travailler en équipe auprès des personnes âgées) et C3 (vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée) qui obtiennent, respectivement, le résultat le plus élevé et le résultat le plus faible au pré-test ainsi qu'au post-test.

TABLEAU 12: Classement des concepts selon la différence pré-test/post-test

C1	Vieillir	5.03 *
C9	Impliquer la famille et les proches	3.09 *
C6	Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	2.70 *
C7	Travailler dans un milieu de personnes âgées	2.68 *
C2	Maintenir l'autonomie de la personne âgée	2.20 *
C8	Communiquer avec une personne âgée	1.74 *
C5	Vivre avec une personne âgée	1.73
C10	Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	1.48
C4	Organiser des activités pour les personnes âgées	0.94
C11	Travailler en équipe auprès des personnes âgées	0.30
C3	Vivre dans un centre d'hébergement pour la personne âgée	0.02

* Différence jugée significative suite au test bilatéral sur la comparaison de deux moyennes.

Parmi les cinq concepts ayant obtenu au pré-test un résultat global inférieur à 60, sur un maximum possible de 77, trois progressent de façon significative après la session de formation. Il s'agit des concepts:

- vieillir (C1),
- impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9),
- travailler dans un milieu de personnes âgées (C7),

qui progressent respectivement de 5.03, 3.09 et 2.70.

Deux autres concepts ayant également obtenu un résultat inférieur à 60 au pré-test:

- vivre avec une personne âgée (C5),
- vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée (C3),

ne progressent respectivement que de 1.73 et 0.02. Pour ces concepts, il n'y a donc aucune différence significative entre le pré-test et le post-test.

Trois concepts ayant obtenu lors du pré-test un résultat supérieur à 60 progressent de façon significative. Il s'agit des concepts:

- exploiter ses capacités, pour une personne âgée (C6);
- travailler à maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2);
- communiquer avec une personne âgée (C8).

Les différences sont de 2.70, 2.20 et 1.74.

Trois autres concepts ayant également obtenu lors du pré-test un résultat global supérieur à 60 ne progressent que faiblement. Les différences, jugées non significatives, ne sont que de 1.48, 0.94 et 0.30 pour les concepts:

- aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10);
- organiser des activités pour les personnes âgées (C4);
- travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11).

LES ATTITUDES APRÈS LA FORMATION EN CORRÉLATION AVEC LES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

TABLEAU 13: Différences d'attitudes après la formation selon le sexe

	Hommes	Femmes	Différence H-F
C1	3.60	5.49	1.89 F
C2	0.51	2.74	2.23 F
C3	1.02	-0.32	***** 1.34 H
C4	0.74	1.01	0.27 F
C5	-2.38	3.07	5.45 F
C6	3.33	2.51	***** 0.82 H
C7	2.22	2.84	0.62 F
C8	0.74	2.06	1.32 F
C9	1.89	3.50	1.61 F
C10	-0.04	1.98	2.02 F
C11	2.72	-0.48	***** 3.20 H

Observations

Les différences pré-test/post-test sont plus élevées pour les femmes pour huit concepts sur onze: C1, C2, C4, C5, C7, C8, C9, C10. Les femmes semblent donc changer d'attitudes beaucoup plus que les hommes au cours de la session.

Les concepts pour lesquels on note une différence négative sont chez les femmes les concepts C3 et C11 et chez les hommes les concepts C5 et C10.

Pour le concept "vivre avec une personne âgée" (C5), la différence entre les résultats des femmes et ceux des hommes est de 5.45. C'est la plus grande différence obtenue. Comme les résultats post-test chez les hommes sont moins élevés que les résultats pré-test, on peut penser que "vivre avec une personne âgée" n'est pas une idée confortable pour les hommes.

TABLEAU 14: Différences d'attitudes après la formation selon l'âge

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et +
C1	6.13	3.35	5.89	4.88
C2	2.69	2.12	1.40	4.89
C3	-0.44	0.51	-0.09	0.49
C4	0.24	1.26	0.97	3.71
C5	2.44	1.76	1.60	-1.81
C6	2.38	2.48	3.59	1.45
C7	2.09	2.37	3.49	3.47
C8	1.44	1.84	1.97	2.25
C9	3.21	3.04	2.97	3.44
C10	1.24	1.89	1.10	2.51
C11	0.16	-0.94	2.31	-0.45

Observations

Les intervenants âgés de plus de 50 ans connaissent des changements importants d'attitudes au cours de la session sur les cinq points suivants:

- Travailler à maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2) 4.89
- Vieillir (C1) 4.88
- Organiser des activités pour les personnes âgées (C4) 3.71
- Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9) 3.44
- Aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10) 2.51
- Communiquer avec une personne âgée (C8) 2.25

Pour les 40-49 ans, les changements les plus importants portent sur les concepts suivants:

- Vieillir (C1) 5.89
- Exploiter ses capacités pour une personne âgée (C6) 3.59
- Travailler dans un milieu de personnes âgées (C7) 3.49
- Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9) 2.97
- Travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11) 2.31

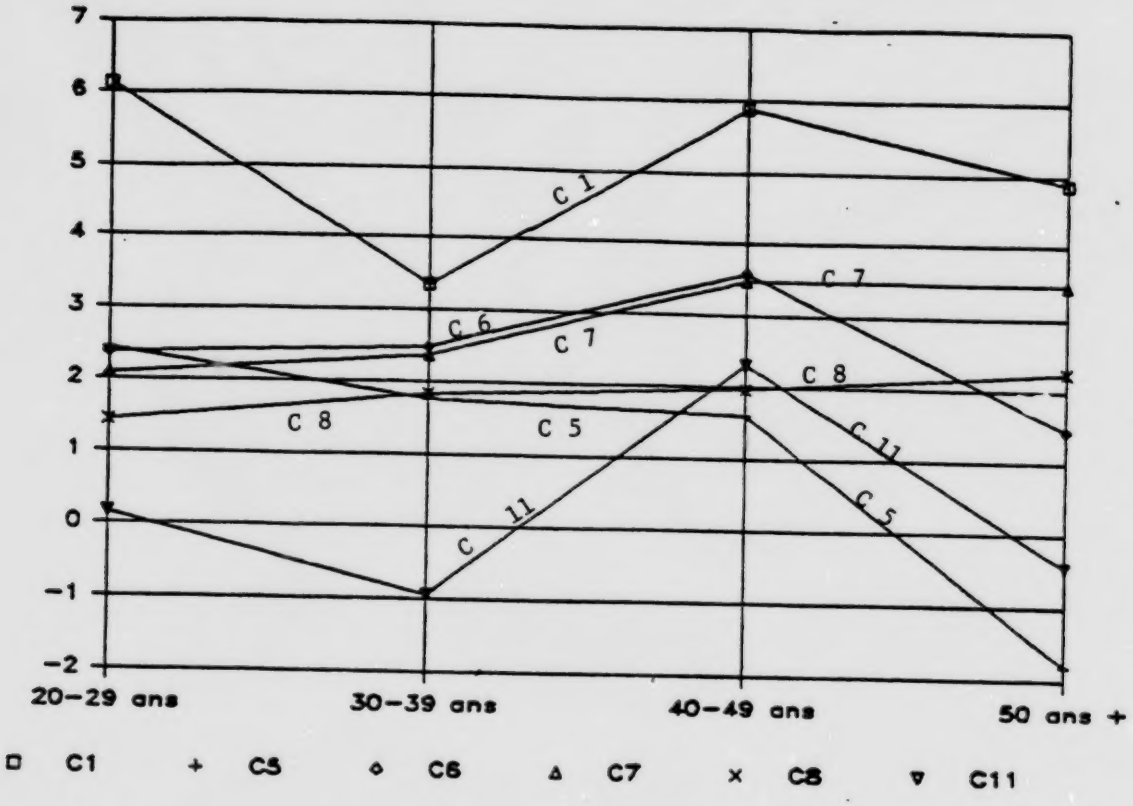
Pour les 30-39 ans, les changements les plus importants ont trait aux concepts suivants:

- Vieillir (C1) 3.35
- Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9) 3.04
- Exploiter ses capacités pour une personne âgée (C6) 2.48
- Travailler dans un milieu de personnes âgées (C7) 2.37
- Maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2) 2.12

Pour les 20-29 ans, les changements les plus importants après la formation se rapportent aux concepts suivants:

- Vieillir (C1) 6.13
- Impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9) 3.21
- Maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2) 2.69
- Vivre avec une personne âgée (C5) 2.44
- Exploiter ses capacités pour une personne âgée (C6) 2.38
- Travailler dans un milieu de personnes âgées (C7) 2.09

TABLEAU 15 : A) Profil des différences d'attitudes après la formation selon l'âge pour les concepts C1, C5, C7, C8, C11



Nous pouvons constater qu'à la fin de la session de formation, les intervenants les plus âgés ont moins progressé que les autres face aux concepts suivants:

- vieillir (C1);
- vivre avec une personne âgée (C5);
- exploiter ses capacités, pour une personne âgée (C6);
- travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11).

Par contre, le tableau suivant indique que ces mêmes intervenants progressent le plus face aux six concepts suivants:

- travailler à maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2);
- vivre dans un centre d'hébergement pour la personne âgée (C3);
- organiser des activités pour les personnes âgées (C4);
- impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9);
- aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10).

TABLEAU 15: B) Profil des différences d'attitudes après la formation selon l'âge pour les concepts C2, C3, C4, C9, C10

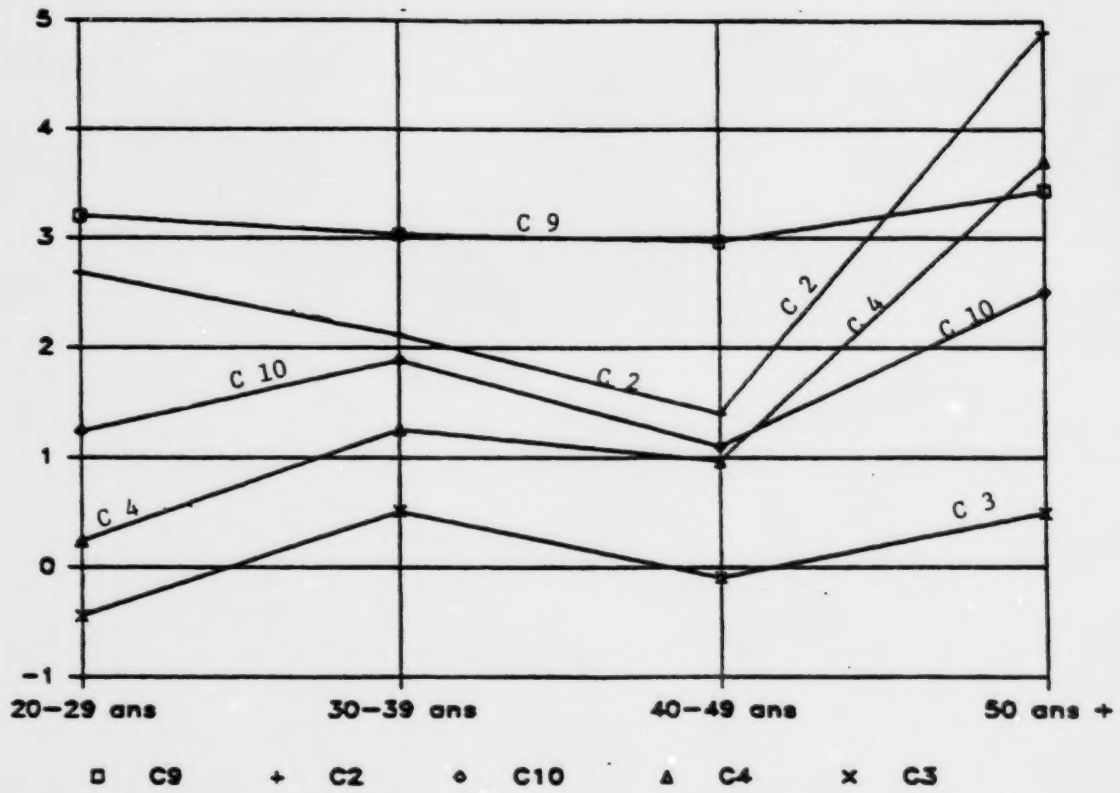


TABLEAU 16 : Différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience

	1-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	20 ans et +
C1	6.91	4.48	4.78	4.43	5.66
C2	4.87	2.23	0.49	1.98	2.13
C3	-0.94	1.43	0.25	-2.67	-0.61
C4	0.78	1.42	1.54	-0.51	-0.79
C5	-1.57	2.92	1.83	2.91	-0.81
C6	3.78	3.03	2.01	2.17	0.71
C7	1.97	2.00	4.98	2.79	0.94
C8	2.09	1.34	2.97	1.03	0.75
C9	4.97	2.80	2.74	4.06	-0.23
C10	3.79	1.84	0.48	-0.23	0.88
C11	-1.23	0.32	0.79	-1.49	3.55

Observations

Quel que soit le nombre d'années d'expérience des répondants, toutes les différences sont positives pour cinq concepts:

- Vieillir (C1) 6.91
- Maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2) 4.87
- Exploiter ses capacités pour une personne âgée (C6) 3.78
- Travailler dans un milieu de personnes âgées (C7) 4.98
- Communiquer avec une personne âgée (C8) 2.97

Ce sont les intervenants ayant de 1 à 4 ans d'expérience qui progressent le plus face aux trois premiers concepts. En ce qui concerne C7 et C8, ce sont les intervenants ayant de 10 à 14 ans d'expérience qui ont le plus amélioré leur perception.

Huit des onze différences négatives se retrouvent chez les participants qui ont de 15 à 19 ans d'expérience et de plus de 20 ans d'expérience. Chez ces deux catégories, les différences pré-test/post-test sont négatives pour deux concepts:

- C3: vivre dans un centre d'hébergement (-2.67 et -0.61);
- C4: organiser des activités pour les personnes âgées (-0.51 et -0.79).

On peut dire que ces deux catégories d'intervenants n'ont pas changé leur perception après la session de formation au sujet de ces deux concepts.

On observe également qu'il y a recul (différence négative pré-test / post-test) chez les participants qui ont 20 ans d'expérience ou plus pour deux autres concepts:

- C5: vivre avec une personne âgée (-0.81);
- C9: impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (-0.23).

Pour les participants qui ont de 15 à 19 ans d'expérience, le recul s'observe dans deux autres concepts:

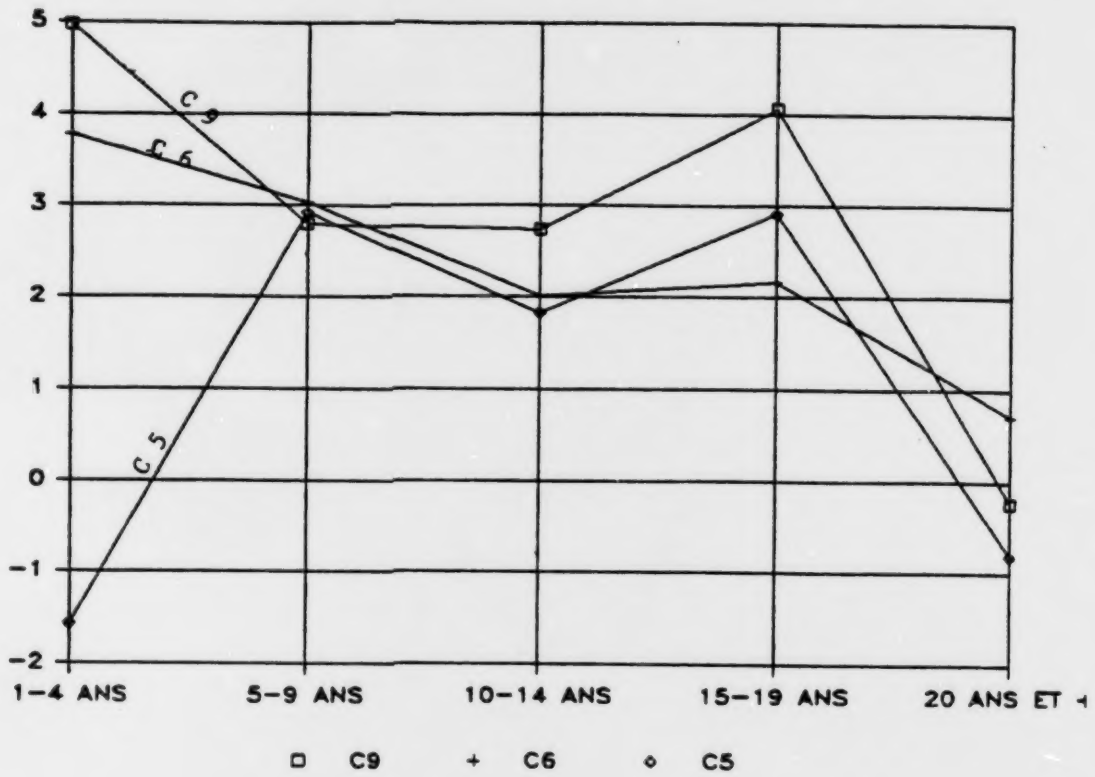
- C10: aider la personne âgée à utiliser son potentiel (-0.23);
- C11: travailler en équipe auprès des personnes âgées (-1.49).

Les autres différences négatives se situent, pour trois concepts, chez les participants les moins expérimentés:

- C3: vivre dans un centre d'hébergement (-0.94);
- C5: vivre avec une personne âgée (-1.57);
- C11: travailler en équipe auprès des personnes âgées (-1.23).

Les participants de 5 à 9 ans d'expérience et ceux de 10 à 14 ans d'expérience affichent une progression dans tous les concepts; observons en particulier que le concept C7 (travailler auprès des personnes âgées) progresse de 2 et de 4.98 pour ces participants.

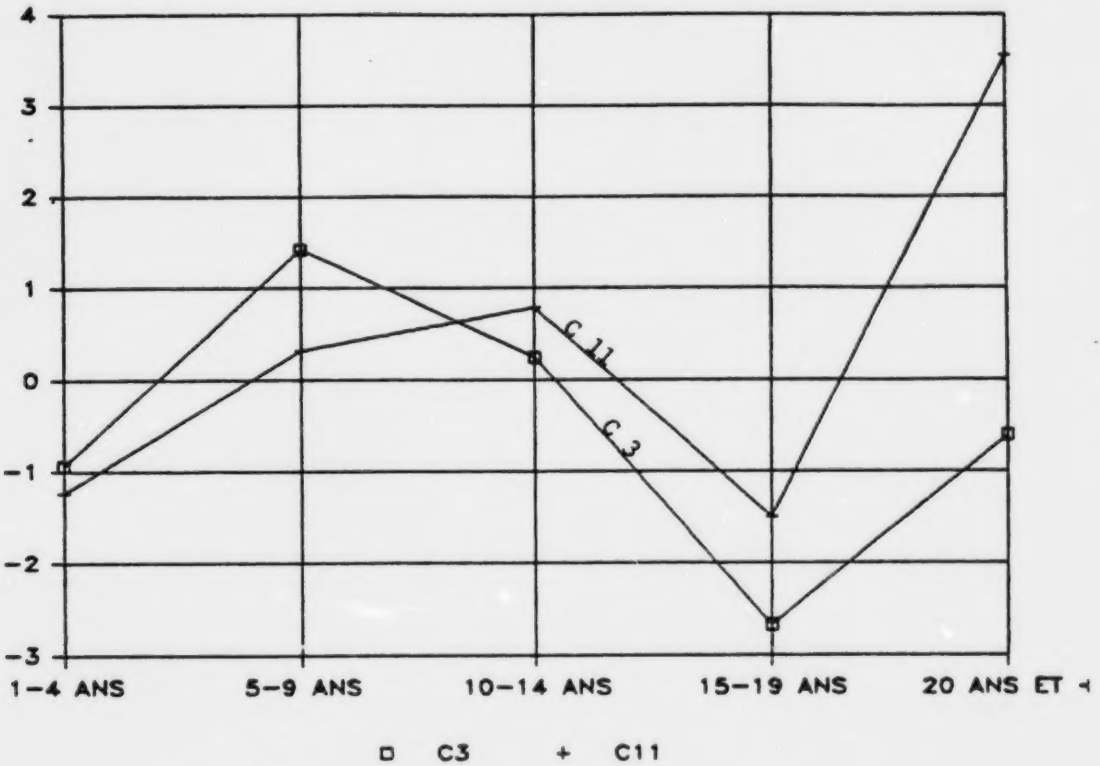
TABLEAU 17 : A) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C5, C6, C9



Les intervenants ayant le plus d'expérience de travail auprès des personnes âgées ont une attitude plus négative, à la fin de la session de formation, face aux concepts suivants:

- vivre avec une personne âgée (C5);
- exploiter ses capacités, pour une personne âgée, (C6);
- impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée (C9).

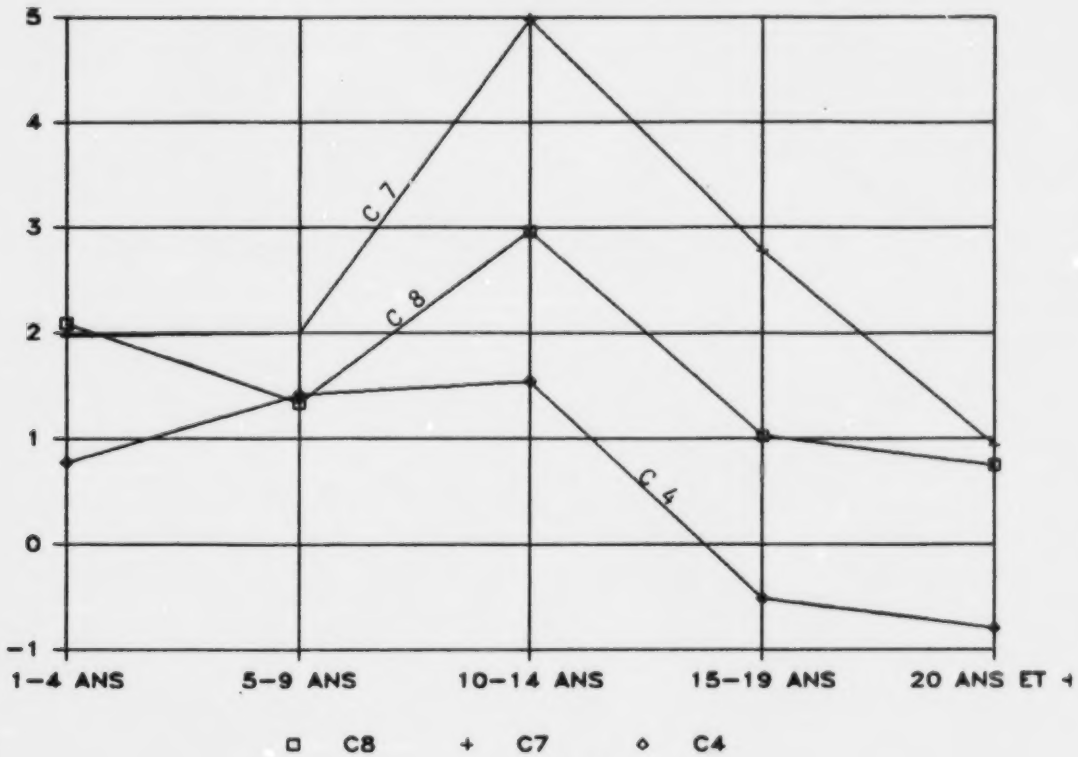
TABLEAU 17 : B) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C3, C11



Les intervenants ayant de 15 à 19 ans d'expérience ont, à la suite de la session, une attitude plus négative face aux concepts:

- vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée (C3);
- travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11).

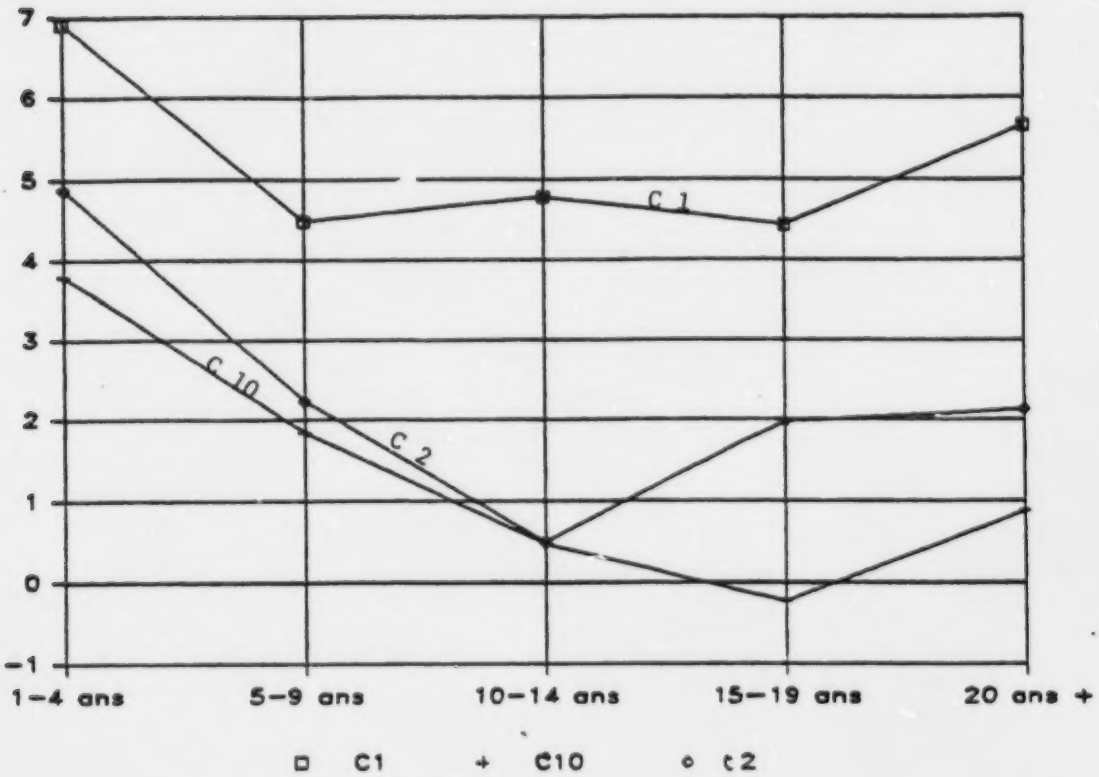
TABLEAU 17 : C) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C4, C7, C8



Les intervenants ayant de 10 à 14 ans d'expérience ont une attitude plus positive, à la fin de la session, face aux concepts:

- organiser des activités pour les personnes âgées (C4);
- travailler dans un milieu de personnes âgées (C7);
- communiquer avec une personne âgée (C8).

TABLEAU 17 : D) Profil des différences d'attitudes après la formation selon les années d'expérience pour les concepts C1, C2, C10



Les intervenants ayant le moins d'expérience de travail auprès des personnes âgées ont acquis une attitude plus positive face aux concepts:

- vieillir (C1);
- travailler à maintenir l'autonomie de la personne âgée (C2);
- aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10).

TABLEAU 18 : Différences d'attitudes après la formation selon la satisfaction au travail

	Très satisfaits	Plutôt satisfaits	Plutôt insatisfaits
C1	1.59	6.46	3.08
C2	0.70	2.48	4.80
C3	-5.42	1.11	4.78
C4	-1.74	0.68	7.47
C5	0.21	1.78	2.85
C6	2.51	2.44	4.55
C7	1.46	2.28	6.77
C8	0.94	1.48	4.40
C9	1.66	2.96	5.72
C10	-0.31	1.84	3.94
C11	0.06	0.40	-0.33

Observations

Ce sont les intervenants se disant "plutôt insatisfaits" qui expriment les plus grands changements d'attitudes face à la plupart des concepts, à l'exception de deux:

- vieillir (C1);
- travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11).

Les intervenants "très satisfaits" obtiennent des résultats relativement positifs au pré-test. À la fin de la session, ces résultats, considérés globalement et non en fonction des dimensions du test, progressent peu. Des différences négatives apparaissent même pour trois concepts:

- Vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée (C3):-5.42
- Organiser des activités pour les personnes âgées (C4) -1.74
- Aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10) -0.31

LES ATTITUDES APRÈS LA FORMATION PAR RAPPORT AUX DIMENSIONS DU TEST

Nous avons aussi cherché à connaître, dans cette analyse, dans quelle dimension du test (évaluation, potentiel ou activité), on obtient les plus grandes différences pré-test/post-test; cette dimension dominante a été recherchée en fonction de l'âge, des années d'expérience et de la satisfaction au travail des participants.

La dimension dominante nous permet d'identifier les paires d'adjectifs qui ont le plus influencé la différence des résultats entre le pré-test et le post-test. Les résultats obtenus nous permettent de formuler l'hypothèse que les changements d'attitudes révélés par la dimension dominante sont en partie dus à la session de formation en gérontologie.

Cotes moyennes obtenues par les paires d'adjectifs polarisés pour chacun des concepts

Rappellons que le test d'attitudes est construit avec une série de paires d'adjectifs polarisés, c'est-à-dire que l'un (agréable) est à l'opposé de l'autre (désagréable).

L'échelle d'évaluation sert à situer chaque concept entre les deux pôles de chaque paire d'adjectifs. Le participant choisit parmi les sept possibilités: il accorde la plus petite cote (1) si le concept lui apparaît par exemple très désagréable et il accorde la plus grande cote (7) si le concept lui apparaît très agréable.

Entre les cotes 1 et 7, les jugements relatifs se répartissent comme suit:

cote 6: assez agréable;
cote 5: un peu agréable;
cote 4: plus ou moins agréable ou désagréable;
cote 3: un peu désagréable;
cote 2: assez désagréable.

Pour chaque concept, il est possible d'obtenir la cote moyenne entre 1 et 7, pour chaque paire d'adjectifs. C'est ce que nous montre le tableau 19.

TABLEAU 19 Cotes moyennes des paires d'adjectifs regroupées selon les dimensions du test d'attitudes sur une échelle de 1 à 7 (7 étant la cote maximale)

EVALUATION		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
1. Agréable/	PRÉ	3.89	6.17	4.28	6.11	5.48	5.96	6.06	6.53	5.31	6.18	6.47
désagréable	POST	4.86	6.18	4.03	6.09	5.60	6.11	6.15	6.61	5.75	6.33	6.50
2. Positif/	PRÉ	4.34	5.72	3.91	5.75	5.23	5.75	5.46	5.77	5.29	5.93	6.21
négatif	POST	4.85	5.95	4.01	5.80	5.41	5.89	5.72	6.10	5.59	6.04	6.30
5- Confortable/	PRÉ	3.45	4.67	4.54	5.16	4.51	4.99	4.95	5.50	4.40	5.14	5.78
inconfortable	POST	4.12	5.23	4.44	5.22	4.77	5.27	5.30	5.60	4.77	5.29	5.82
6- Important/sans	PRÉ	5.61	6.73	5.31	6.65	5.47	6.13	6.15	6.62	6.57	6.75	6.62
importance	POST	5.85	6.69	5.23	6.70	5.68	6.48	6.27	6.76	6.73	6.80	6.64
9- Bon/mauvais	PRÉ	4.43	6.55	5.03	6.46	5.59	6.23	5.98	6.49	6.39	6.60	6.48
	POST	5.04	6.67	4.75	6.43	5.64	6.34	6.04	6.59	6.48	6.60	6.53
POTENTIEL												
3- Prometteur/	PRÉ	4.11	5.35	3.81	5.42	5.15	5.50	5.31	5.69	5.15	5.85	6.15
sans issue	POST	4.64	5.54	4.02	5.58	5.14	5.79	5.59	5.90	5.62	5.99	6.21
7- Enrichissant/	PRÉ	5.28	6.34	4.46	6.24	5.93	6.00	6.09	6.46	5.86	6.27	6.46
appauvrissant	POST	5.36	6.47	4.50	6.26	6.04	6.33	6.27	6.55	6.10	6.37	6.42
10-Dynamisant/	PRÉ	3.60	4.83	3.56	5.45	4.17	5.24	5.43	5.23	4.98	5.36	6.05
déprimant	POST	3.06	5.30	3.63	5.48	4.60	5.79	4.80	5.63	5.32	5.60	6.01
ACTIVITÉ												
4- Stimulant/	PRÉ	3.79	5.50	3.57	5.64	4.67	5.72	4.89	5.74	5.17	5.85	6.25
démobilisant	POST	4.31	5.69	3.85	5.71	4.91	5.85	5.43	6.01	5.46	5.81	6.27
8- Facile/	PRÉ	2.56	2.54	2.50	3.04	3.30	3.39	3.29	4.57	2.85	3.12	4.38
difficile	POST	2.78	2.91	2.61	3.21	3.36	3.47	3.65	4.56	3.12	3.23	4.49
11-Actif/	PRÉ	4.28	5.78	4.11	5.37	4.85	5.58	5.38	5.53	5.32	5.56	5.96
passif	POST	4.60	5.76	4.05	5.76	4.89	5.86	5.45	5.53	5.45	5.81	5.95

Le tableau regroupe les cotes moyennes des paires d'adjectifs polarisés selon les dimensions du test. Il nous permet d'identifier à l'intérieur de chaque dimension les adjectifs qui obtiennent la cote la plus basse. Par ces adjectifs, les participants définissent leurs difficultés dans leur travail auprès des personnes âgées.

Dans la dimension "évaluation", c'est la paire confortable/inconfortable qui obtient la cote la moins élevée pour tous les concepts. On peut donc dire que les participants jugent, même après la session, "un peu confortables" (cote 5) cinq concepts et demeurent "plus ou moins confortables" (cote 4) face aux concepts 1 (vieillir), 3 (vivre dans un centre d'hébergement), 5 (vivre avec une personne âgée) et 9 (impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée).

Dans la dimension "potentiel", c'est la paire dynamisant/déprimant qui obtient la cote la moins élevée pour tous les concepts. On peut donc dire que les participants évaluent, même au post-test, "un peu déprimants" (cote 3) les concepts 1 (vieillir) et 3 (vivre dans un centre d'hébergement). Ils trouvent "plus ou moins déprimants" (cote 4) les concepts 5 (vivre avec une personne âgée) et 7 (travailler auprès des personnes âgées).

Dans la dimension "activité", une paire d'adjectifs ressort nettement comme obtenant la plus faible cote; ce sont les adjectifs facile/-difficile. Les participants trouvent "assez difficiles" (cote 2) les concepts 1 (vieillir), 2 (travailler à maintenir l'autonomie de la personne âgée) et 3 (vivre dans un centre d'hébergement); ils jugent "un peu difficiles" (cote 3) les concepts 4,5,6,7,9 et 10. Les deux autres concepts (8 et 11) sont jugés "plus ou moins faciles ou difficiles" (cote 4).

On peut observer que les concepts jugés le plus négativement concernent la vieillesse et son environnement (vieillir, vivre dans un centre d'hébergement, vivre avec une personne âgée).

En plus d'être jugé «plus ou moins confortable», impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée n'est jugé «qu'un peu agréable» (cote 5).

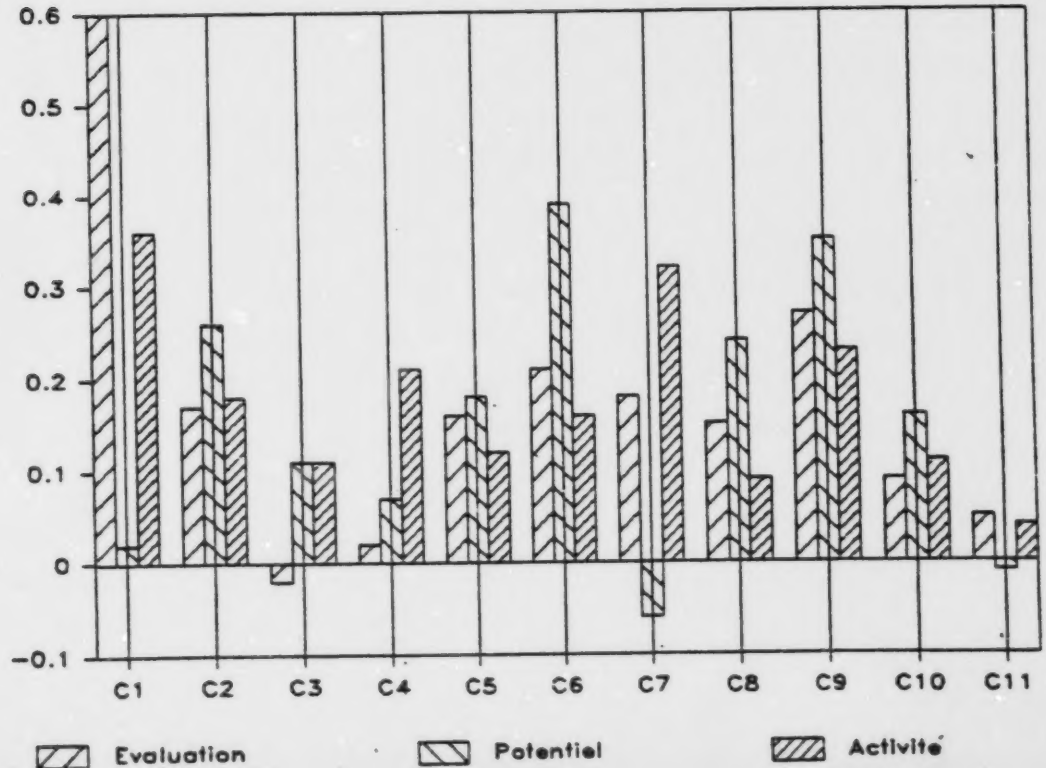
En plus d'être jugé «plus ou moins déprimant», travailler dans un milieu de personnes âgées est consideré «peu stimulant» (cote 5).

TABLEAU 20 : Moyenne des différences entre le pré-test et le post-test pour chacune des dimensions de chaque concept

On obtient les moyennes en divisant la différence entre le résultat global pré-test et le résultat global post-test par le nombre de paires d'adjectifs pour chaque dimension.

DIMENSIONS	EVALUATION	POTENTIEL	ACTIVITE
C1	0.60*	0.02*	0.36*
C2	0.17*	0.26*	0.18
C3	-0.12	0.11	0.11
C4	0.02	0.07	0.21
C5	0.16	0.18	0.12
C6	0.21	0.39*	0.16
C7	0.18	-0.06*	0.32*
C8	0.15*	0.24*	0.09
C9	0.27*	0.35*	0.23
C10	0.09	0.16	0.11
C11	0.05	-0.01	0.04

* Différence jugée significative suite au test bilatéral sur la comparaison de deux moyennes.



Ces résultats permettent donc d'identifier les changements significatifs apparus dans la perception des participants et de cerner les dimensions ayant eu une influence déterminante.

En ce qui concerne le concept "vieillir" (C1), les changements sont significatifs pour les trois dimensions. La dimension "évaluation" présente cependant le progrès le plus important.

Ce sont les dimensions "évaluation" et "potentiel" qui amènent, de façon significative, un changement dans la perception du concept "aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée" (C2).

La différence positive de 0.39 à la dimension "potentiel" pour le concept "exploiter ses capacités pour une personne âgée" (C6) est synonyme d'une perception plus positive de ce concept par les participants.

Pour le concept "travailler dans un milieu de personnes âgées" (C7), deux dimensions, le potentiel et l'activité, varient de façon significative. Alors que la dimension «potentiel» est négative, la dimension «activité», plus positive, influence de façon déterminante la perception globale.

Les dimensions "évaluation" et "potentiel" progressent de façon significative pour le concept "communiquer avec une personne âgée" (C8). Ces deux dimensions sont également déterminantes dans le changement d'attitudes face au concept "impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée" (C9).

Il n'y a aucun changement significatif dans quelque dimension que ce soit pour les cinq concepts suivants:

- vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée (C3);
- organiser des activités pour les personnes âgées (C4);
- vivre avec une personne âgée (C5);
- aider la personne âgée à utiliser son potentiel (C10);
- travailler en équipe auprès des personnes âgées (C11);

Si l'on tient compte des caractéristiques des répondants (âge, années d'expérience, satisfaction au travail), nous pouvons expliciter les remarques précédentes concernant les paires d'adjectifs qui sont jugées plus ou moins positivement après la formation par les observations suivantes:

- Quelles que soient leurs caractéristiques, les répondants jugent le concept "vieillir" plus agréable, plus positif, plus confortable, plus important (dimension «évaluation»); ils jugent le concept "exploiter ses capacités pour une personne âgée" plus prometteur, plus enrichissant, plus dynamisant (dimension «potentiel»).

- Les répondants les moins satisfaits au travail jugent plus prometteurs, plus enrichissants, plus dynamisants (dimension «potentiel») les concepts "vivre avec une personne âgée" et «communiquer avec les personnes âgées».

- Pour le concept "aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée", les plus âgés le jugent plus agréable, plus positif, plus confortable, plus important (dimension «évaluation»); les moins expérimentés le jugent plus prometteur, plus enrichissant, plus dynamisant (dimension «potentiel»); les très satisfaits au travail le jugent plus stimulant, plus actif, plus facile (dimension «activité»).

- Pour le concept "impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée", les plus âgés le jugent plus stimulant, plus actif, plus facile (dimension «activité»); les moins expérimentés le jugent plus prometteur, plus enrichissant, plus dynamisant (dimension «potentiel»).

- C'est la dimension «activité» qui semble influencer, pour cinq concepts, les résultats des répondants après la formation; les plus âgés et les plutôt insatisfaits au travail jugent plus stimulants, plus actifs, plus faciles les concepts "vivre dans un centre d'hébergement", "organiser des activités pour les personnes âgées", travailler auprès des personnes âgées","utiliser son potentiel, pour une personne âgée", "travailler en équipe auprès des personnes âgées".

- Par contre, les plus âgés, les plus expérimentés et les très satisfaits au travail jugent moins agréables, moins confortables, moins positifs, moins importants, moins bons (dimension «évaluation») les concepts "vivre dans un centre d'hébergement", "organiser des activités pour les personnes âgées" et, dans une moindre mesure, "vivre avec une personne âgée"; le concept "travailler en équipe auprès des personnes âgées" est jugé par les plus âgés et les plus expérimentés moins prometteur, moins enrichissant, moins dynamisant (dimension «potentiel»), et par les très satisfaits au travail, il est jugé moins stimulant, moins actif, moins facile (dimension «activité»).

Les tableaux à l'annexe 3 illustrent ces observations.

LES CONDITIONS LES PLUS FAVORABLES À LA FORMATION

Par le questionnaire sur les conditions de la formation, nous cherchions à connaître:

- la motivation des participants (questions 16 et 17);
- leur évaluation de l'approche pédagogique (questions 18,19,20,21,23,24);
- l'applicabilité des connaissances acquises dans leur milieu de travail (question 22);
- leur appréciation du contexte de la formation (questions 25 et 26).

En ce qui concerne la motivation(voir l' annexe IV), 95% des répondants ont participé à la session sans y être obligés d'aucune façon; pour la moitié des participants (51%), la session était jugée très importante, alors que 36% la jugeaient importante et 12%, assez importante.

Face à l'approche pédagogique, une majorité (78%) considère que les personnes-ressources ont toujours (40%) ou souvent (37%) tenu compte de l'expérience des participants au cours de la session. Une majorité (80%) estime que la session de formation a rejoint leurs attentes et leurs objectifs, très fortement (27%) ou fortement (53%). Une majorité (83%) indique avoir fait de très nombreux (41%) ou de nombreux (43%) apprentissages. 91% des répondants jugent que les exposés des personnes-ressources ont été très clairs (61%) ou clairs (30%). Le travail en équipe leur apparaît comme très favorable (59%) ou favorable (33%) à de nouveaux apprentissages. Les participants estiment que la session à laquelle ils ont assisté a suscité chez eux une participation très fortement active (27%), fortement active (50%) ou assez fortement active (20%).

En ce qui concerne le réinvestissement des connaissances et des habiletés acquises durant la session, peu de répondants (8%) jugent les apprentissages très facilement applicables; 75% les jugent facilement (34%) ou assez facilement (15%) applicables; 15% les jugent très difficilement applicables.

Quand au contexte de la formation, les échanges entre les participants sont jugés très favorables (51%), favorables (35%) ou assez favorables (35%) aux apprentissages. Le fait de s'éloigner du milieu de travail contribue très fortement (40%), fortement (37%) ou assez fortement (18%) à des changements d'attitudes et de perceptions.

Quatre questions ont été analysées en relation avec trois caractéristiques des participants: (Voir annexe IV, page 102 et suivantes.)

- Les objectifs et les contenus de cette session ont-ils rejoint les besoins et les interrogations que vous aviez comme intervenant(e) auprès des personnes âgées? (Question 19.)

- Au terme de cette session, croyez-vous avoir fait de nouveaux apprentissages? (Question 20.)

- Dans quelle mesure la session vous a-t-elle permis d'acquérir des connaissances et de développer des attitudes et des habiletés facilement applicables dans votre travail quotidien? (Question 22.)

- Le travail en équipe au cours de la session vous a-t-il paru un élément favorable au développement de nouveaux apprentissages? (Question 23.)

Nous étudierons donc successivement les réponses à ces quatre questions, en fonction de l'âge des répondants, de leurs années d'expérience de travail et de leur degré de satisfaction au travail.

ÂGE DES PARTICIPANTS

QUESTION 19

La session a-t-elle rejoint vos objectifs?

- La réponse très fortement rejoint 35% des 30-39 ans, contre 20% des 20-29 ans, 26% des 40-49 ans et 25% (c'est-à-dire 2 personnes sur 8) des 50 ans et plus.
- La réponse fortement rejoint 62% des 20-29 ans, 59% des 40-49 ans et 50% (4 personnes sur 8) des 50 ans et plus, contre 42% des 30-39 ans.
- La réponse moyennement rejoint 25% des 50 ans et plus et 23% des 30-39 ans, contre 18% des 20-29 ans et 13% des 40-49 ans.
- Les réponses faiblement et très faiblement ne rejoignent aucune personne, quel que soit son âge.

QUESTION 20

La session vous a-t-elle permis de faire des apprentissages?

- La réponse de très nombreux apprentissages recrute 49% des 20-29 ans et 50% des 50 ans et plus, contre 35% des 30-39 ans et 36.96% des 40-49 ans.
- La réponse de nombreux apprentissages recrute 52% des 30-39 ans, contre 38% des 20-29 ans, 37% des 40-49 ans et 37% (3 personnes sur 8) des 50 ans et plus.
- La réponse d'assez nombreux apprentissages recrute 17% des 40-49 ans, contre 13% des 20-29 ans, 10% des 30-39 ans et 12% (1 personne sur 8) des 50 ans et plus.
- Seulement 7% des 40-49 ans et 3% des 30-39 ans indiquent qu'ils ont fait des apprentissages peu nombreux et aucune personne ne se situe dans la catégorie des très peu nombreux apprentissages.

QUESTION 22

Les connaissances, les attitudes et les habiletés acquises au cours de la session sont-elles applicables dans votre travail?

- La réponse très facilement applicables n'attire que 10% des 30-39 ans, 7% des 20-29 ans, 6% des 40-49 ans, alors qu'aucune personne de 50 ans et plus ne choisit cette réponse.
- La réponse facilement applicables attire 50% des plus de 50 ans, contre 38% des 20-29 ans, 35% des 40-49 ans et 27% des 30-39 ans.
- La réponse assez facilement applicables recrute 48% des 30-39 ans, 40% des 20-29 ans, 37% des plus de 50 ans et 34% des 40-49 ans.
- La réponse difficilement applicables recrute 22% des 40-49 ans, 15% des 20-29 ans, 12% des 30-39 ans et 12% (1 personne sur 8) des 50 ans et plus.
- La réponse très difficilement applicables recrute 3% des 30-39 ans.

Pour cette question du réinvestissement des acquis, toutes les catégories de réponses sont choisies et on peut affirmer que les participants pensent qu'il leur sera parfois difficile de mettre en pratique les acquis de leur session de formation.

QUESTION 23

Le travail en équipe au cours de la session de formation est-il favorable aux apprentissages?

- Pour la majorité, il est très favorable. Cette réponse recrute 67% des 20-29 ans, 62% des 50 ans et plus, 58% des 30-39 ans et 50% des 40-49 ans.
- La réponse favorable recrute 37% des 50 ans et plus, 37% des 40-49 ans, 35% des 30-39 ans et 27% des 20-29 ans.
- La réponse assez favorable recrute 9% des 40-49 ans, 7% des 30-39 ans et 5% des 20-29 ans.
- 2% des 40-49 ans trouvent le travail en équipe au cours de la session de formation défavorable aux apprentissages.

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

QUESTION 19

La session a-t-elle rejoint vos objectifs?

- La réponse très fortement attire 48% des participants qui ont de 15 à 19 ans d'expérience, contre 31% des 10-14 ans d'expérience, 29% des 20 ans et plus d'expérience, 24% des 5 à 9 ans d'expérience et 8% seulement de ceux qui ont de 1 à 4 ans d'expérience.
- La réponse fortement attire la majorité des participants qui ont 20 ans et plus d'expérience (58%), de 5 à 9 ans d'expérience (58%), de 1 à 4 ans d'expérience (58%) et de 10 à 14 ans d'expérience (51%).
- La réponse moyennement attire une assez grande proportion des participants de 1 à 4 ans d'expérience (35%), contre des proportions moindres de ceux qui ont de 10 à 14 ans d'expérience (17%), de 15 à 19 ans d'expérience (17%), de 5 à 9 ans d'expérience (16%) et de plus de 20 ans d'expérience (12%).
- Aucune personne ne se situe dans les réponses faiblement et très faiblement.

QUESTION 20

La session vous a-t-elle permis de faire des apprentissages?

- La réponse de très nombreux apprentissages recrute 52% des participants de 15 à 19 ans d'expérience, 47% des 20 ans d'expérience et 45% des participants de 5 à 9 ans d'expérience, contre 31% des participants de 10 à 14 ans d'expérience et 27% de ceux qui ont de 1 à 4 ans d'expérience.
- La réponse de nombreux apprentissages recrute 60% des participants de 10 à 14 ans d'expérience, 46% de ceux de 1 à 4 ans d'expérience, 39% de ceux de 5 à 9 ans d'expérience, 35% de ceux qui ont 20 ans et plus d'expérience et 30% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience.
- La réponse d'assez nombreux apprentissages recrute 27% des participants de 1 à 4 ans d'expérience 17% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience et 12% de ceux qui ont de 5 à 9 ans d'expérience, contre 6% de ceux qui ont de 10 à 14 ans et 6% de ceux qui ont plus de 20 ans d'expérience.
- 12% de ceux qui ont 20 ans et plus d'expérience répondent qu'ils ont fait des apprentissages peu nombreux, contre 3% chez ceux qui ont de 5 à 9 ans et 3% chez ceux qui ont de 10 à 14 ans d'expérience.
- La réponse très peu d'apprentissages ne recrute aucun participant, quel que soit le nombre de ses années d'expérience de travail auprès des personnes âgées.

QUESTION 22

Les connaissances, les attitudes, les habiletés acquises au cours de la session sont-elles applicables dans votre travail?

- La réponse très facilement applicables recrute peu de participants: 17% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience, 7% de ceux qui ont de 5 à 9 ans d'expérience, 6% de ceux qui ont 20 ans et plus d'expérience, 4% de ceux qui ont de 1 à 4 ans et 3% de ceux qui ont de 10 à 14 ans d'expérience.
- La réponse facilement applicables est choisie par 45% de ceux qui ont de 5 à 9 ans d'expérience et 41% de ceux qui ont 20 ans et plus d'expérience; par contre, elle n'est choisie que par 29% de ceux qui ont de 10 à 14 ans d'expérience, par 23% de ceux qui ont de 1 à 4 ans et par 17% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience.
- La réponse assez facilement applicables recueille beaucoup d'adhésion: 60% de ceux qui ont de 10 à 14 ans d'expérience; 50% de ceux qui ont de 1 à 4 ans d'expérience; 41% de ceux qui ont 20 ans et plus d'expérience; 39% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience; 30% de ceux qui ont de 5 à 9 ans d'expérience.
- La réponse difficilement applicables recrute 23% de ceux qui ont de 1 à 4 ans d'expérience, 17% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience, 16% de ceux qui ont de 5 à 9 ans d'expérience, 11% de ceux qui ont 20 et plus d'expérience et 9% de ceux qui ont de 10 à 14 ans d'expérience.
- 9% de ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience trouve très difficilement applicables à leur travail les connaissances, attitudes ou habiletés acquises au cours de la session.

QUESTION 23

Le travail en équipe, au cours de la session, est-il favorable aux apprentissages?

- Plus de 50% des participants de chaque catégorie d'années d'expérience pensent que le travail en équipe est très favorable aux apprentissage:
  66% des 5 à 9 ans d'expérience;
  65% des 20 ans et plus d'expérience;
  54% des 1 à 4 ans d'expérience;
  52% des 15 à 19 ans d'expérience;
  51% des 10 à 14 ans d'expérience.
- Par contre, une proportion de 6% des participants de 20 ans et plus d'expérience pense que le travail en équipe au cours de la session de formation est défavorable aux apprentissages.

DEGRÉ DE SATISFACTION AU TRAVAIL

QUESTION 19

La session a-t-elle rejoint vos objectifs?

- La réponse très fortement recrute 33% des satisfaits, 31% des plutôt insatisfaits et 25% des plutôt satisfaits.
- La réponse fortement recrute 55% des plutôt satisfaits, 51% des très satisfaits et 44% des plutôt insatisfaits.
- La réponse moyennement recrute 25% des plutôt insatisfaits, 20% des plutôt satisfaits et 13% des très satisfaits.
- Les réponses faiblement et très faiblement ne recrute aucun participant, quelle que soit sa satisfaction au travail.

QUESTION 20

La session vous a-t-elle permis de faire des apprentissages?

- 50% des plutôt insatisfaits ont fait de très nombreux apprentissages, contre 41% des plutôt satisfaits et 36% des très satisfaits.
- 46% des très satisfaits et 43% des plutôt satisfaits ont fait de nombreux apprentissages, contre 31% des plutôt insatisfaits.
- Une proportion semblable (10%, 14%, 12%) des participants des trois catégories de satisfaction au travail ont fait d'assez nombreux apprentissages.
- 5% des très satisfaits au travail et 6% des plutôt insatisfaits ont fait des apprentissages peu nombreux, contre 2% des plutôt satisfaits.

QUESTION 22

Les connaissances, les attitudes, les habiletés acquises au cours de la session, sont-elles applicables dans votre travail?

- 10% des très satisfaits et 8% des plutôt satisfaits au travail trouvent les acquis très facilement applicables.
- 46% des très satisfaits, 32% des plutôt satisfaits et 19% des plutôt insatisfaits jugent les acquis de la session facilement applicables.
- 44% des plutôt satisfaits, 37% des plutôt insatisfaits et 36% des très satisfaits jugent les acquis de la session assez facilement applicables.
- 44% des plutôt insatisfaits, 15% des plutôt satisfaits et seulement 3% des très satisfaits jugent les acquis de la session difficilement applicables.
- 3% des participants très satisfaits au travail jugent les acquis de la session très difficilement applicables.

QUESTION 23

Le travail en équipe, au cours de la session de formation, est-il favorable aux apprentissages?

- Très favorable: 59% des très satisfaits;
  63% des plutôt satisfaits;
  37% des plutôt insatisfaits.

- Favorable: 56% des plutôt insatisfaits;
  32% des plutôt satisfaits;
  26% des très satisfaits.

- Seuls les très satisfaits, et en faible proportion (3%), trouvent défavorable aux apprentissages le travail en équipe au cours de la session.

CONCLUSION

De façon globale, l'analyse des résultats indique des changements d'attitudes significatifs face aux concepts "vieillir", "impliquer la famille et les proches dans le vécu de la personne âgée", "exploiter ses capacités, pour une personne âgée","travailler dans un milieu de personnes âgées", "maintenir l'autonomie de la personne âgée" et "communiquer avec une personne âgée". On retrouve donc au moins une différence d'attitudes significative dans chacune des catégories de construction du test: la perception du vieillissement, les besoins de la personne âgée, les relations avec les personnes âgées, l'environnement, le cadre de vie ainsi que le travail en milieu de personnes âgées. Les thèmes choisis dans la construction du test correspondaient aux objectifs de la session de formation, qui eux-mêmes rejoignaient plusieurs aspects de l'intervention auprès des personnes âgées. Il est donc possible de prévoir que les changements d'attitudes des répondants auront éventuellement un impact positif dans les milieux de travail.

L'analyse des résultats de l'ensemble des groupes ne révèle nulle part de changements négatifs face aux divers concepts. Cependant, on retrouve dans l'analyse plus détaillée un certain nombre de différences négatives. Chez les intervenants "très satisfaits au travail," des différences négatives élevées apparaissent par rapport à trois concepts: "vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée", "organiser des activités pour les personnes âgées" et "aider la personne âgée à utiliser son potentiel". Quoique les résultats négatifs ne se retrouvent pas dans les résultats globaux, ils constituent cependant des indices dont il faut tenir compte dans l'évaluation d'une session de formation, même si leur importance numérique demeure faible.

En ce qui concerne les conditions favorables à la formation, les résultats dénotent une très grande satisfaction de la part des répondants. Le programme de formation semble avoir tenu compte suffisamment de l'expérience de travail des participants et leur avoir proposé des objectifs et des solutions assez facilement applicables dans leur travail pour être jugé, dans son ensemble, conforme aux préoccupations et aux attentes des intervenants en milieu gérontologique.

La recherche ouvre plusieurs pistes d'analyse intéressantes qui mériteraient d'être explorées. Celles-ci sont déjà inscrites dans les données recueillies et pourraient être mises en évidence par des analyses plus approfondies.

Ainsi, l'étude révèle que les intervenants qui ont au départ les attitudes les plus positives envers le vieillissement, les personnes âgées et leur environnement sont aussi ceux qui sont les plus satisfaits au travail. De même, ceux qui ont le plus grand nombre d'années d'expérience au travail sont également ceux qui ont les attitudes initiales les plus positives. Cependant, il n'est pas aisé de déterminer dans quel sens s'établit la relation: est-ce parce qu'ils sont satisfaits au travail qu'ils développent des attitudes positives ou est-ce plutôt leurs attitudes positives qui expliquent leur satisfaction au travail? D'autre part, est-ce que le nombre d'années d'expérience a une influence sur le développement d'attitudes positives envers le vieillissement ou est-ce plutôt la présence d'attitudes positives qui amènerait l'intervenant à rester plus longtemps au service de la personne âgée?

Une analyse statistique plus fine permettrait de déterminer le sens de la relation et conduirait sans doute à se poser d'autres questions telles que: d'où vient que certains intervenants ont des attitudes de départ positives envers le vieillissement et le travail auprès des personnes âgées, tandis que d'autres manifestent des attitudes plutôt négatives?

Il serait intéressant de pousser la recherche plus avant pour déterminer les facteurs personnels ou environnementaux favorables ou défavorables au développement d'attitudes positives envers le vieillissement et à tout ce qui se rapporte au travail auprès des personnes âgées.

D'autres résultats montrent que ce sont les moins satisfaits au travail qui changent le plus fortement d'attitudes au cours de la formation, tandis que les plus satisfaits restent à peu près au même point.

Plusieurs hypothèses peuvent être formulées pour expliquer cette apparente anomalie. On peut penser que les plus satisfaits sont moins influençables et résistent plus fortement au changement du fait que la situation présente leur paraît tout à fait acceptable et qu'ils ne sont pas intéressés à modifier ce qui va déjà bien, ou encore, qu'ayant peu de choses à changer, la session ne vient que confirmer des attitudes et des modèles de pensée et d'action qu'ils possédaient déjà. Il serait intéressant encore ici de vérifier laquelle de ces deux hypothèses rend le mieux compte de la situation et dans quelle mesure le changement d'attitudes des insatisfaits au travail a eu un effet durable sur leur satisfaction par la suite.

L'étude fait également ressortir que certaines dimensions de la formation ont été très appréciées des participants: le recours à l'expérience, le travail en équipe, les exposés, les apprentissages réalisés, elle n'établit cependant pas de corrélation entre ces dimensions et les changements d'attitudes les plus significatifs, ce qui permettrait d'identifier les aspects de l'encadrement pédagogique les plus déterminants dans le changement d'attitudes.

Le test utilisé pour mesurer les attitudes et les perceptions d'intervenants en milieu gérontologique est inspiré des recherches de Charles Osgood visant à évaluer les attitudes à l'aide d'un instrument appelé le différentiel sémantique.

Ce type de test permet de choisir un certain nombre de concepts qui sont évalués par des paires d'adjectifs polarisés (par exemple: bon/mauvais) pouvant se regrouper autour de trois dimensions principales: la dimension "évaluation" (ex.: agréable/désagréable), la dimension "potentiel" (ex.: prometteur/sans issue), la dimension "activité" (ex.: stimulant/démobilisant). Un autre chercheur, Nunnally, a jugé utile d'ajouter une quatrième dimension: le degré de familiarité ou de compréhension des concepts par les répondants. Puisque, dans notre recherche,

les répondants travaillaient tous dans le domaine de la gérontologie, nous n'avons pas cru utile d'ajouter cette dimension.

Le test est d'une grande souplesse. Il permet en effet de choisir les concepts à évaluer et les paires d'adjectifs à soumettre aux répondants. Cependant pour qui veut l'utiliser une précaution s'impose dans le choix des adjectifs et, en particulier, en ce qui concerne la dimension "potentiel". En effet, cette dimension fait appel à des adjectifs décrivant surtout les caractéristiques physiques des concepts à évaluer. Compte tenu des concepts choisis et des personnes appelées à répondre au test, il faut s'assurer que les paires d'adjectifs proposées apparaitront vraisemblables à ces répondants.

Le test permet également une évaluation quantitative des attitudes face à chacun des concepts et rend aussi possible la comparaison des résultats obtenus pour chacun des concepts.

Utiliser une analyse des attitudes dans le cadre d'une session de formation signifie mettre l'accent sur l'étudiant en tant que "personne", c'est-à-dire en tenant compte de ses perceptions, de ses sentiments et de ses valeurs. Dans la formation en gérontologie, l'étudiant est impliqué sur le plan affectif et les apprentissages sont souvent filtrés par son expérience de vie ou de travail. Les attitudes jouent donc un rôle important dans l'acquisition et l'intégration des connaissances. C'est pour ces raisons qu'il faut tenir compte de l'élément subjectif que sont les attitudes et les perceptions de l'étudiant.

Le test de mesure des attitudes pourrait donc:

- en début de session, aider à tracer le profil de l'étudiant et permettre l'ajustement de l'approche et de l'encadrement pédagogiques et le développement d'un enseignement plus individualisé;

- dans le contexte de révision ou d'élaboration de programmes, permettre de vérifier la perception de concepts et de situations;

- sur le plan de l'évaluation, aider à vérifier et à comprendre comment un contenu a été reçu et faciliter l'identification des éléments à enrichir et des lacunes à combler.

Pour ce qui est des diverses activités de formation et de perfectionnement reliées à l'emploi, le test adapté permettrait:

- de comprendre une certaine réalité d'un groupe, c'est-à-dire ses attitudes et ses perceptions;

- d'évaluer les points de résistance des participants;

- d'identifier les lacunes et les faiblesses tant sur le plan des contenus que de l'approche et de l'encadrement pédagogiques;

- d'aider à cerner les éléments sur lesquels pourrait porter une évaluation des apprentissages et de leur impact dans les milieux.

BIBLIOGRAPHIE

FRETZ, Bruce et Dan LEVINTON. «Life and Death Attitudes of Parents of Mildly Dysfunctional Children», dans OMEGA, Vol. 6 no.2 1975, p. 161-170.

FRETZ, Bruce. «Assessing Attitudes Towards Sexual Behaviors», dans The Counseling Psychologist, Vol. 5, no 1, 1975, p. 100-106.

GOLDING, Stephen, ATWOOD, George et Richard GOODMAN. «Anxiety and Two Cognitive Forms of Resistance to the Idea of Death,» dans Psychological Reports, vol.18, 1966, p.359-364.

KRIEGER, Seth, EPTING, Frantz et Larry M. LEITNER. «Personal Constructs, Threat and Attitudes Toward Death», dans OMEGA, Vol. 5, no 4, 1974, p. 299-310.

LANA, Robert. Pretest Sensitization . Robert Rosenthal et Ralph Rosnov (Eds) dans Artifact in Behavioral Research, N.Y. Academic Press, 1969, p. 119-141.

LECLERC, Gilbert. «La personne âgée peut-elle encore apprendre?», dans Prospectives, vol. 16, no 4, décembre 1980.

LECLERC, Gilbert et Jacques PROULX. «Les dynamismes positifs du vieillissement», Actes du 4ième colloque de l'Association québecoise en gérontologie, Université du Québec à Hull, 1983.

LEVITON, Dan et Bruce FRETZ. «Effects of Death Education on Fear of Death and Attitudes towards Death and Life», dans OMEGA, Vol. 9, no.3, 1978, p. 267-277.

MACLEAN, M.J. et Rita BONAR. La normalisation et les personnes âgées en établissement. Santé mentale au Canada, juin 1983, p. 17-20.

NUNNALLY, Jum. Introduction to Psychological Measurement, New York, McGraw-Hill Book Co, 1970, p.438-447

NUNNALLY, Jum. Popular Conceptions of Mental Health, New york, Holt, Rinehart and Wilson Inc., 1961, p.42-51

OSGOOD, Charles, SUCI, G.J. et P.H. TANNENBAUM. The Measurement of Meaning, Urbana The University of Illinois Press, 1957, p.53-61

PHILIBERT, Michel. «Le rôle et l'image du vieillard dans notre société», dans Esprit: Vieillesse et Vieillissement,

SHELTON, David. Compte-rendu des modifications psychologiques dues au vieillissement dans Médecine moderne au Canada, no 4, avril 1980, p. 523-527.

SHOEMAKER, Robert, GRETCHEN Burnett, HOSFORD Ray et Charles ZIMMER. The Effects of Death Education Course on Participant Attitudes toward Death and Dying dans Teaching of Psychology, Vol. 8, no 4, 1981, p. 217-219.

WITTMAIER, Bruce C. «Some Unexpected Attitudinal Consequences of a Short Course on Death», dans OMEGA, Vol. 10, no 3, 1980, p. 271-275.

ANNEXE I

LE PROGRAMME DE FORMATION

GÉRONTOLOGIE * (90 heures)

OBJECTIFS TERMINAUX DE LA SESSION

° Comprendre les besoins physiologiques des personnes âgées et identifier les mesures de prévention, de compensation et de réhabilitation appropriées:

- le processus du vieillissement physiologique;
- les principes de soins et d'hygiène;
- la prévention et la réadaptation physique en gérontologie;
- l'usage des médicaments.

° Acquérir une vision plus réaliste de la personne âgée et développer les habiletés requises en vue de répondre aux besoins psychologiques des personnes âgées:

- les modifications psychologiques dues au vieillissement;
- les comportements pathologiques de la personne âgée face à son vieillissement;
- les soins et les approches face à ces divers comportements.

° Identifier et explorer ses propres aptitudes, attitudes et comportements en situation de communication avec des personnes âgées:

- les composantes de la communication;
- les attitudes et les comportements en situation de communication.

° Identifier et expérimenter certains instruments d'intervention permettant d'accroître l'efficacité de l'intervention auprès des personnes âgées:

- les attitudes et les habiletés fondamentales en relation d'aide;
- l'approche globale;
- l'accompagnement du bénéficiaire en phase terminale.

° Prendre conscience de l'impact du milieu et de l'environnement sur le vieillissement de la personne âgée:

- les réalités des divers milieux de vie;
- l'animation et les gestes quotidiens.

° Connaître les conditions requises pour créer et maintenir un milieu favorable à la participation active et développer des attitudes qui favoriseront la motivation et la participation:

- l'utilisation maximale du potentiel restant de la personne âgée;
- le maintien de l'autonomie;
- le respect des capacités et des goûts individuels, des besoins et de la culture des personnes âgées;
- la place de la personne âgée dans la société et dans son milieu de vie.

° Développer de nouveaux concepts d'intervention en gérontologie par un enrichissement créatif personnel de l'intervenant.

* Sessions s'adressant au personnel travaillant auprès des personnes âgées.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

L'approche pédagogique tient compte des besoins de la clientèle, des intentions de formation et du contexte dans lequel la session se déroule. Les principes suivants orientent les activités de formation:

1. Diversité des méthodes d'enseignement

   Compte tenu du déroulement intensif des sessions, les méthodes pédagogiques sont aussi variées que possible. Des blocs plus théoriques alternent avec des exercices et des activités pratiques.

2. Utilisation du vécu des participant(e)s

   L'organisation pédagogique de la session favorise la participation et l'implication des participant(e)s. Une place importante est accordée aux discussions, aux exercices et aux expériences vécues par les participant(e)s. La session est, en quelque sorte, un lieu d'échange et de résolution de problèmes directement reliés aux activités professionnelles des participant(e)s.

3. Flexibilité et adaptation aux besoins des participant(e)s

   Une certaine marge de manoeuvre est prévue de façon à permettre l'adaptation des cours aux particularités des diverses clientèles et milieux.

4. Rétroaction continue

Un échange constant et des évaluations ponctuelles permettent de vérifier, en cours de session, le degré de satisfaction des participant(e)s face aux divers aspects de la formation et, si nécessaire, de procéder à des ajustements.

5. Intégration et réinvestissement des apprentissages

En cours de session, divers travaux et exercices visent à favoriser l'intégration des connaissances acquises pour faciliter éventuellement le transfert des apprentissages en milieu de travail.

ANNEXE II

RÉSULTATS POUR CHAQUE

CONCEPT SELON LES VARIABLES

CONCEPT "VIEILLIR"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	6.13 (E 3.39; P 1.20; A 1.54)	44.31
de 30 à 39 ans	3.35 (E 2.06; P 0.53; A 0.76)	46.78
de 40 à 49 ans	5.89 (E 3.59; P 1.24; A 1.26)	45.46
de 50 ans et plus	4.88 (E 4.16; P 1.44; A-0.72)	41.12
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	6.91 (E 3.93; P 1.14; A 1.85)	44.00
de 5 à 9 ans	4.48 (E 2.83; P 0.51; A 1.13)	45.37
de 10 à 14 ans	4.78 (E 2.48; P 1.28; A 1.02)	45.51
de 15 à 19 ans	4.43 (E 3.14; P 1.13; A 0.15)	43.39
Plus de 20 ans	5.66 (E 3.44; P 1.62; A 0.60)	49.18
Satisfaction au travail		
Très satisfait	1.59 (E 1.65; P 0.28; A-0.35)	51.18
Plutôt satisfait	6.46 (E 3.48; P 1.36; A 1.62)	43.82
Plutôt insatisfait	3.08 (E 2.02; P 0.49; A 0.57)	42.50
Sexe		
Hommes	3.60 (E 2.64; P 0.85; A 0.12)	46.59
Femmes	5.49 (E 3.11; P 1.02; A 1.36)	44.95

CONCEPT "TRAVAILLER À MAINTENIR L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE ÂGÉE"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	2.69 (E 1.20; P 1.07; A 0.41)	60.98
de 30 à 39 ans	2.12 (E 0.72; P 0.64; A 0.76)	59.32
de 40 à 49 ans	1.40 (E 0.21; P 0.65; A 0.55)	61.28
de 50 ans et plus	4.89 (E 4.06; P 0.86; A-0.03)	55.00
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	4.87 (E 1.09; P 2.19; A 1.59)	58.48
de 5 à 9 ans	2.23 (E 0.97; P 0.89; A 0.37)	60.94
de 10 à 14 ans	0.49 (E 0.51; P-0.31; A 0.29)	59.77
de 15 à 19 ans	1.98 (E 1.31; P 0.45; A 0.21)	57.57
Plus de 20 ans	2.13 (E 0.49; P 0.87; A 0.76)	63.29
Satisfaction au travail		
Très satisfait	0.70 (E-0.79; P 0.57; A 0.93)	63.90
Plutôt satisfait	2.48 (E 1.32; P 0.76; A 0.39)	59.96
Plutôt insatisfait	4.80 (E 2.33; P 1.53; A 0.94)	52.94
Sexe		
Hommes	0.51 (E 0.38; P 0.32; A-0.19)	62.56
Femmes	2.74 (E 1.06; P 0.91; A 0.76)	59.43

CONCEPT "VIVRE DANS UN CENTRE D'HÉBERGEMENT POUR LES PERSONNES ÂGÉES"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	-0.44 (E-1.01; P 0.48; A 0.09)	45.33
de 30 à 39 ans	0.51 (E 0.45; P-0.02; A 0.08)	43.67
de 40 à 49 ans	-0.09 (E-1.59; P 0.63; A 0.87)	46.39
de 50 ans et plus	0.49 (E-0.71; P 0.23; A 0.95)	46.62
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	-0.94 (E-0.89; P 0.10; A-0.10)	45.68
de 5 à 9 ans	1.43 (E 0.15; P 0.47; A 0.79)	44.87
de 10 à 14 ans	0.25 (E-0.59; P 0.62; A 0.22)	43.63
de 15 à 19 ans	2.67 (E-1.70; P-0.57; A-0.40)	43.17
Plus de 20 ans	-0.61 (E-1.70; P 0.56; A 0.53)	49.29
Satisfaction au travail		
Très satisfait	-5.42 (E-2.61; P-1.44; A-1.37)	50.95
Plutôt satisfait	1.11 (E-0.23; P 0.71; A 0.63)	44.05
Plutôt insatisfait	4.78 (E 0.51; P 1.78; A 2.49)	38.06
Sexe		
Hommes	1.02 (E-0.39; P 0.95; A 0.46)	46.34
Femmes	-0.32 (E-0.70; P 0.11; A 0.28)	44.69

CONCEPT "ORGANISER DES ACTIVITÉS POUR LES PERSONNES AGÉES"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	0.24 (E-0.21; P-0.05; A 0.50)	62.22
de 30 à 39 ans	1.26 (E 0.34; P 0.25; A 0.67)	59.95
de 40 à 49 ans	0.97 (E 0.33; P 0.29; A 0.35)	62.41
de 50 ans et plus	3.71 (E-0.44; P 1.34; A 2.79)	58.62
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	0.78 (E-0.75; P 0.85; A 0.69)	60.48
de 5 à 9 ans	1.42 (E 0.62; P 0.16; A 0.63)	61.47
de 10 à 14 ans	1.54 (E 0.74; P-0.01; A 0.81)	59.43
de 15 à 19 ans	-0.51 (E-1.27; P 0.14; A 0.62)	59.74
Plus de 20 ans	-0.79 (E-0.41; P-0.38; A-0.01)	67.53
Satisfaction au travail		
Très satisfait	-1.74 (E-1.53; P-0.04; A-0.18)	65.49
Plutôt satisfait	0.68 (E 0.16; P 0.12; A 0.42)	61.07
Plutôt insatisfait	7.48 (E 2.76; P 1.81; A 2.91)	53.00
Sexe		
Hommes	0.74 (E 0.47; P-0.10; A 0.37)	62.02
Femmes	1.01 (E-0.01; P 0.31; A 0.71)	61.06

CONCEPT "VIVRE AVEC UNE PERSONNE ÂGÉE"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	2.44 (E 0.70; P 1.03; A 0.72)	54.71
de 30 à 39 ans	1.76 (E 1.00; P 0.51; A 0.25)	53.77
de 40 à 49 ans	1.60 (E 1.09; P 0.36; A 0.15)	54.72
de 50 ans et plus	-1.81 (E-0.95; P-0.38; A-0.47)	54.25
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	-1.57 (E-1.51; P 0.08; A-0.14)	55.96
de 5 à 9 ans	2.92 (E 1.74; P 0.66; A 0.52)	54.53
de 10 à 14 ans	1.83 (E 1.41; P 0.27; A 0.16)	52.43
de 15 à 19 ans	2.91 (E 0.57; P 1.36; A 0.97)	50.91
Plus de 20 ans	-0.81 (E-0.60; P 0.03; A-0.25)	59.76
Satisfaction au travail		
Très satisfait	0.21 (E 0.25; P-0.05; A-0.01)	57.92
Plutôt satisfait	1.78 (E 0.86; P 0.67; A 0.25)	54.06
Plutôt insatisfait	2.85 (E 0.73; P 1.14; A 0.98)	47.94
Sexe		
Hommes	-2.38 (E-0.79; P-0.42; A-1.17)	56.90
Femmes	3.07 (E 1.34; P 0.92; A 0.81)	53.54

CONCEPT "EXPLOITER SES CAPACITÉS, POUR UNE PERSONNE ÂGÉE"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	2.38 (E 1.09; P 0.88; A 0.41)	60.75
de 30 à 39 ans	2.48 (E 0.95; P 1.03; A 0.50)	60.08
de 40 à 49 ans	3.59 (E 1.24; P 1.63; A 0.72)	60.11
de 50 ans et plus	1.45 (E 0.01; P 1.50; A-0.06)	63.88
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	3.78 (E 1.83; P 0.94; A 1.02)	60.52
de 5 à 9 ans	3.03 (E 1.18; P 1.52; A 0.31)	60.00
de 10 à 14 ans	2.01 (E 0.72; P 0.64; A 0.65)	59.46
de 15 à 19 ans	2.17 (E 0.70; P 1.00; A 0.45)	60.65
Plus de 20 ans	0.71 (E-0.19; P 0.96; A-0.05)	65.24
Satisfaction au travail		
Très satisfait	2.51 (E 0.22; P 1.36; A 0.93)	62.28
Plutôt satisfait	2.44 (E 1.19; P 0.90; A 0.35)	60.88
Plutôt insatisfait	4.55 (E 2.17; P 2.25; A 0.14)	53.50
Sexe		
Hommes	3.33 (E 1.12; P 1.37; A 0.84)	60.27
Femmes	2.51 (E 1.01; P 1.11; A 0.38)	60.55

CONCEPT "TRAVAILLER DANS UN MILIEU DE PERSONNES ÂGÉES"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	2.09 (E 0.02; P 0.98; A 1.30)	57.64
de 30 à 39 ans	2.37 (E 1.02; P 0.95; A 0.42)	56.90
de 40 à 49 ans	3.49 (E 1.57; P 0.80; A 1.12)	59.35
de 50 ans et plus	3.47 (E 2.06; P-0.58; A 1.99)	60.75
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	1.97 (E 0.34; P 0.91; A 0.72)	58.12
de 5 à 9 ans	2.00 (E 0.67; P 0.70; A 0.64)	58.97
de 10 à 14 ans	4.98 (E 1.66; P 1.42; A 1.91)	56.31
de 15 à 19 ans	2.79 (E 1.21; P 0.49; A 1.08)	53.30
Plus de 20 ans	0.94 (E 0.29; P 0.33; A 0.32)	63.53
Satisfaction au travail		
Très satisfait	1.46 (E 0.45; P 0.49; A 0.52)	64.18
Plutôt satisfait	2.28 (E 0.58; P 0.69; A 1.01)	57.94
Plutôt insatisfait	6.77 (E 3.05; P 2.15; A 1.56)	43.81
Sexe		
Hommes	2.22 (E 0.50; P 0.82; A 0.91)	58.95
Femmes	2.84 (E 1.01; P 0.85; A 0.97)	57.67

CONCEPT "COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE ÂGÉE"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	1.44 (E 0.74; P 0.53; A 0.16)	64.47
de 30 à 39 ans	1.84 (E 0.92; P 0.97; A-0.04)	63.43
de 40 à 49 ans	1.97 (E 0.61; P 0.68; A 0.68)	64.85
de 50 ans et plus	2.25 (E 1.16; P 0.14; A 0.95)	62.75
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	2.09 (E 1.51; P 0.56; A 0.03)	63.56
de 5 à 9 ans	1.34 (E 0.39; P 0.83; A 0.12)	64.91
de 10 à 14 ans	2.97 (E 1.25; P 1.03; A 0.69)	63.09
de 15 à 19 ans	1.03 (E 0.83; P-0.14; A 0.29)	60.65
Plus de 20 ans	0.75 (E 0.16; P 0.60; A-0.01)	68.41
Satisfaction au travail		
Très satisfait	0.94 (E 0.19; P 0.60; A 0.16)	67.21
Plutôt satisfait	1.48 (E 0.84; P 0.42; A 0.23)	64.16
Plutôt insatisfait	4.40 (E 1.67; P 2.33; A 0.40)	56.44
Sexe		
Hommes	0.74 (E 0.33; P 0.47; A-0.06)	65.07
Femmes	2.06 (E 0.93; P 0.78; A 0.35)	63.82

CONCEPT "IMPLIQUER LA FAMILLE ET LES PROCHES DANS LE VÉCU DE LA PERSONNE ÂGÉE"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	3.21 (E 1.38; P 0.92; A 0.89)	57.27
de 30 à 39 ans	3.04 (E 1.78; P 0.97; A 0.30)	58.28
de 40 à 49 ans	2.97 (E 0.83; P 1.32; A 0.80)	56.80
de 50 ans et plus	3.44 (E 0.95; P 0.72; A 1.75)	53.12
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	4.97 (E 1.97; P 1.81; A 1.19)	56.68
de 5 à 9 ans	2.80 (E 1.41; P 0.93; A 0.47)	57.21
de 10 à 14 ans	2.74 (E 1.41; P 0.42; A 0.90)	57.23
de 15 à 19 ans	4.06 (E 1.03; P 2.07; A 0.95)	54.30
Plus de 20 ans	-0.23 (E-0.14; P 0.02; A-0.10)	63.65
Satisfaction au travail		
Très satisfait	1.66 (E 0.54; P 0.59; A 0.65)	60.08
Plutôt satisfait	2.96 (E 1.45; P 1.02; A 0.49)	57.40
Plutôt insatisfait	5.72 (E 2.19; P 1.80; A 1.73)	50.81
Sexe		
Hommes	1.89 (E 0.72; P 0.65; A 0.52)	56.51
Femmes	3.50 (E 1.57; P 1.19; A 0.75)	57.56

CONCEPT "AIDER LA PERSONNE ÂGÉE À UTILISER SON POTENTIEL"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	1.24 (E 0.38; P 0.66; A 0.21)	63.22
de 30 à 39 ans	1.89 (E 0.76; P 0.45; A 0.68)	61.72
de 40 à 49 ans	1.10 (E 0.19; P 0.25; A 0.66)	63.17
de 50 ans et plus	2.51 (E 0.55; P 1.10; A 0.88)	61.38
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	3.79 (E 1.16; P 1.22; A 1.40)	61.08
de 5 à 9 ans	1.84 (E 0.69; P 0.71; A 0.44)	62.62
de 10 à 14 ans	0.48 (E 0.13; P 0.04; A 0.30)	62.49
de 15 à 19 ans	-0.23 (E-0.40; P-0.44; A 0.61)	60.91
Plus de 20 ans	0.88 (E 0.28; P 0.49; A 0.11)	66.65
Satisfaction au travail		
Très satisfait	-0.31 (E-0.38; P 0.21; A-0.15)	65.74
Plutôt satisfait	1.84 (E 0.65; P 0.59; A 0.60)	62.65
Plutôt insatisfait	3.94 (E 2.09; P 0.36; A 1.50)	54.69
Sexe		
Hommes	-0.04 (E 0.19; P 0.13; A-0.36)	63.54
Femmes	1.98 (E 0.55; P 0.61; A 0.81)	62.28

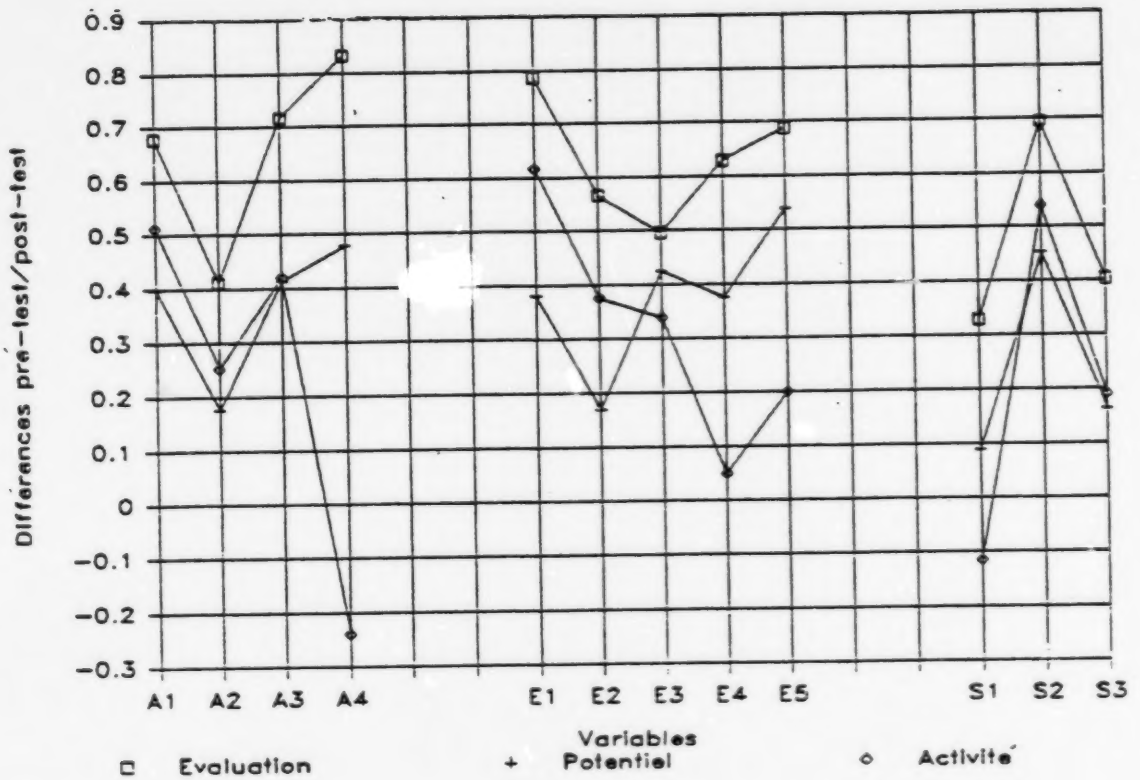
CONCEPT "TRAVAILLER EN ÉQUIPE AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES"

VARIABLES	DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST	PRÉ-TEST RÉSULTAT GLOBAL
Âge		
de 20 à 29 ans	0.16 (E 0.26; P 0.02; A-0.22)	67.25
de 30 à 39 ans	-0.94;(E-0.43; P-0.14; A-0.36)	67.02
de 40 à 49 ans	2.31 (E 1.23; P 0.23; A 0.85)	65.78
de 50 ans et plus	-0.45 (E-1.44; P-0.73; A 1.72)	68.12
Expérience de travail		
de 1 à 4 ans	-1.23 (E-0.65; P-0.02; A-0.60)	68.40
de 5 à 9 ans	0.32 (E 0.02; P 0.01; A 0.29)	66.99
de 10 à 14 ans	0.79 (E 0.55; P-0.17; A 0.40)	64.77
de 15 à 19 ans	-1.49 (E-0.66; P-0.69; A-0.12)	66.26
Plus de 20 ans	3.55 (E 2.60; P 0.79; A 0.17)	68.24
Satisfaction au travail		
Très satisfait	0.06 (E 0.49; P 0.10; A-0.53)	69.64
Plutôt satisfait	0.40 (E 0.22; P-0.08; A 0.25)	66.99
Plutôt insatisfait	-0.33 (E-0.62; P-0.17; A 0.46)	59.38
Sexe		
Hommes	2.72 (E 1.26; P 0.86; A 0.60)	65.68
Femmes	-0.48 (E-0.12; P-0.31; A-0.06)	67.17

ANNEXE III

ILLUSTRATION DES DIFFÉRENCES PRÉ-TEST/POST-TEST POUR CHAQUE CONCEPT SELON L'ÂGE (A), L'EXPÉRIENCE (E) ET LA SATISFACTION AU TRAVAIL (S)

C1: VIEILLIR

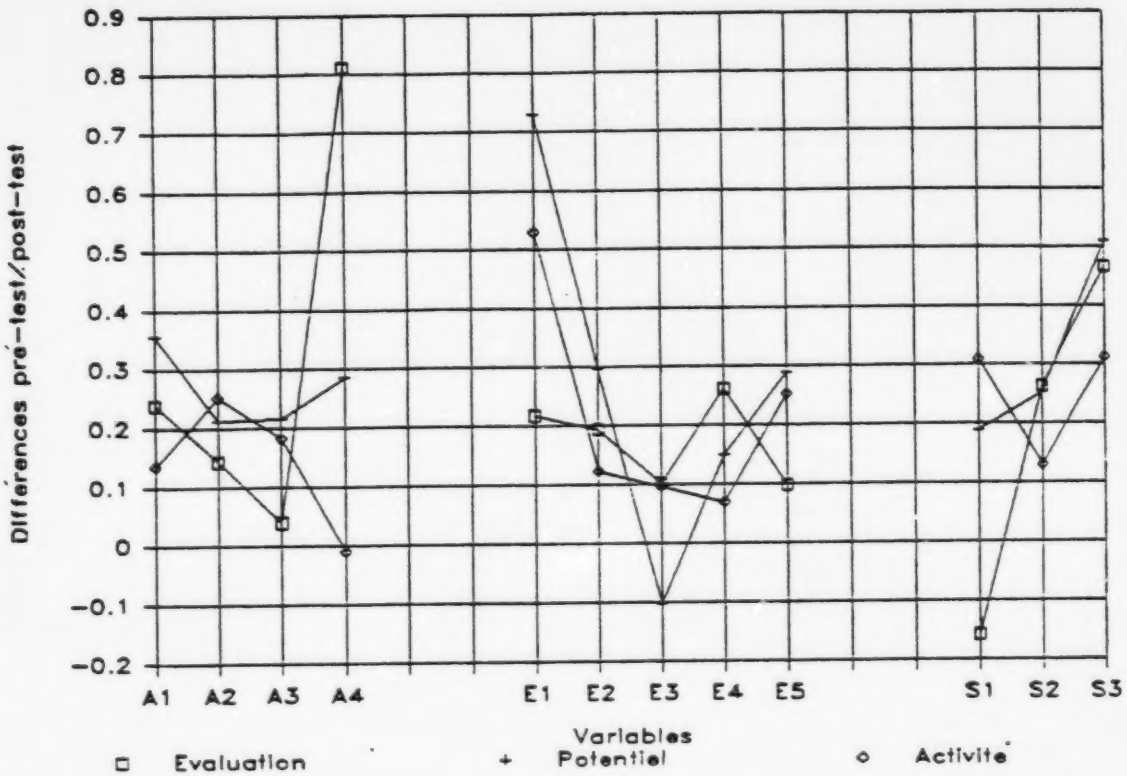


La dimension ÉVALUATION domine pour toutes les catégories d'âge et d'années d'expérience de travail en milieu de personnes âgées ainsi que pour tous les degrés de satisfaction.

À la fin du cours, ce concept apparaît donc aux intervenants comme étant plus:

- agréable
- positif
- confortable
- important
- bon

C2: AIDER À MAINTENIR L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE ÂGÉE



Aucune dimension ne domine dans l'ensemble des variables, mais la dimension «potentiel» est dominante chez:

- ceux de 20 à 29 ans et de 40 à 49 ans (A1 à A3);
- ceux qui ont le moins d'expérience (E1 et E2) et ceux qui ont 20 ans et plus d'expérience (E5);
- ceux qui sont plutôt insatisfaits au travail (S3).

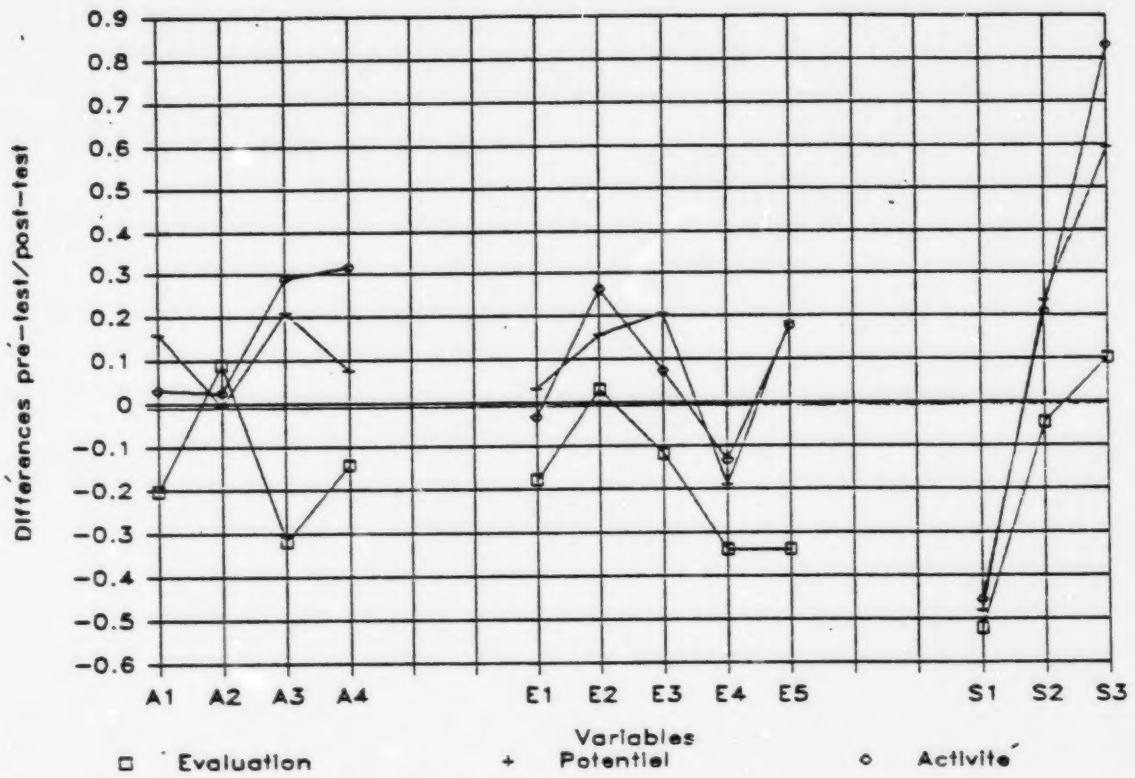
La dimension «activité» domine chez:

- les très satisfaits au travail (S1);
- les 30 à 39 ans (A2).

La dimension «évaluation» est dominante chez:

- les 50 ans et plus (A4);
- ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience (E4).

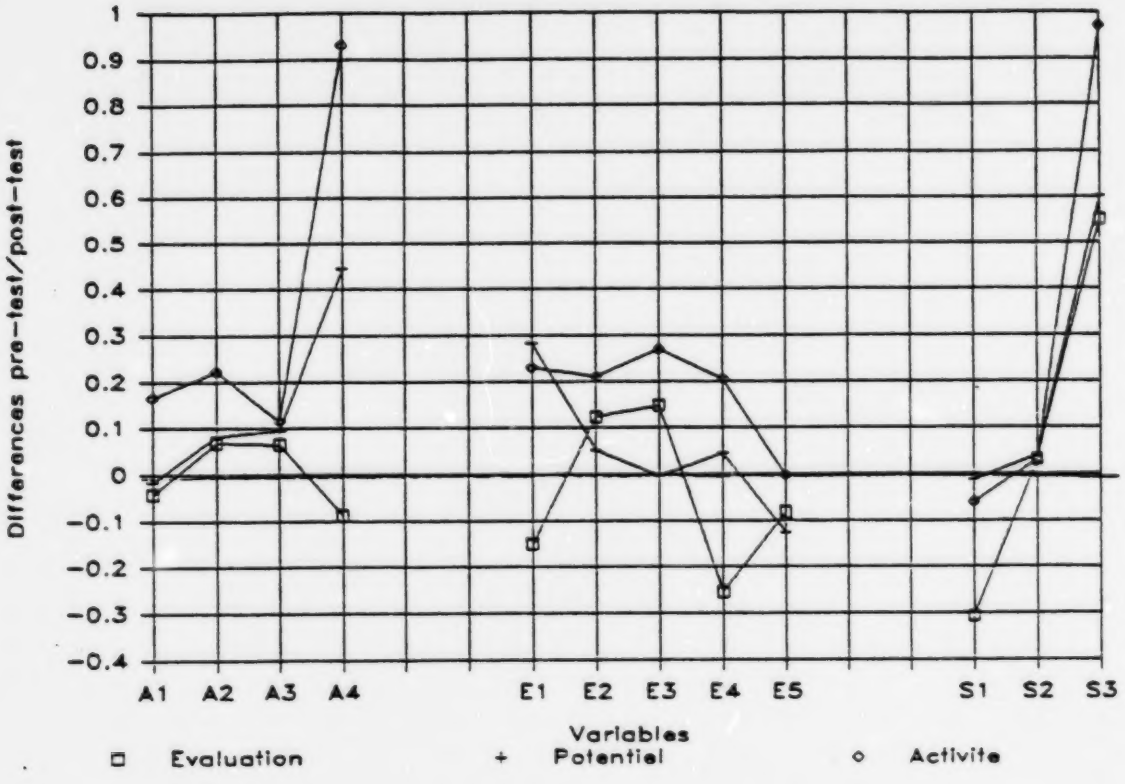
C3: VIVRE DANS UN CENTRE D'HÉBERGEMENT, POUR UNE PERSONNE ÂGÉE



Les dimensions «potentiel» et «activité» se chevauchent, dépassant toujours la dimension «évaluation», pour toutes les variables.

L'évaluation n'est dominante que pour les 30-39 ans (A2); partout ailleurs, l'évaluation de ce concept n'a pas progressé: presque toujours, les résultats sont sous zéro.

C4: ORGANISER DES ACTIVITÉS POUR LES PERSONNES ÂGÉES

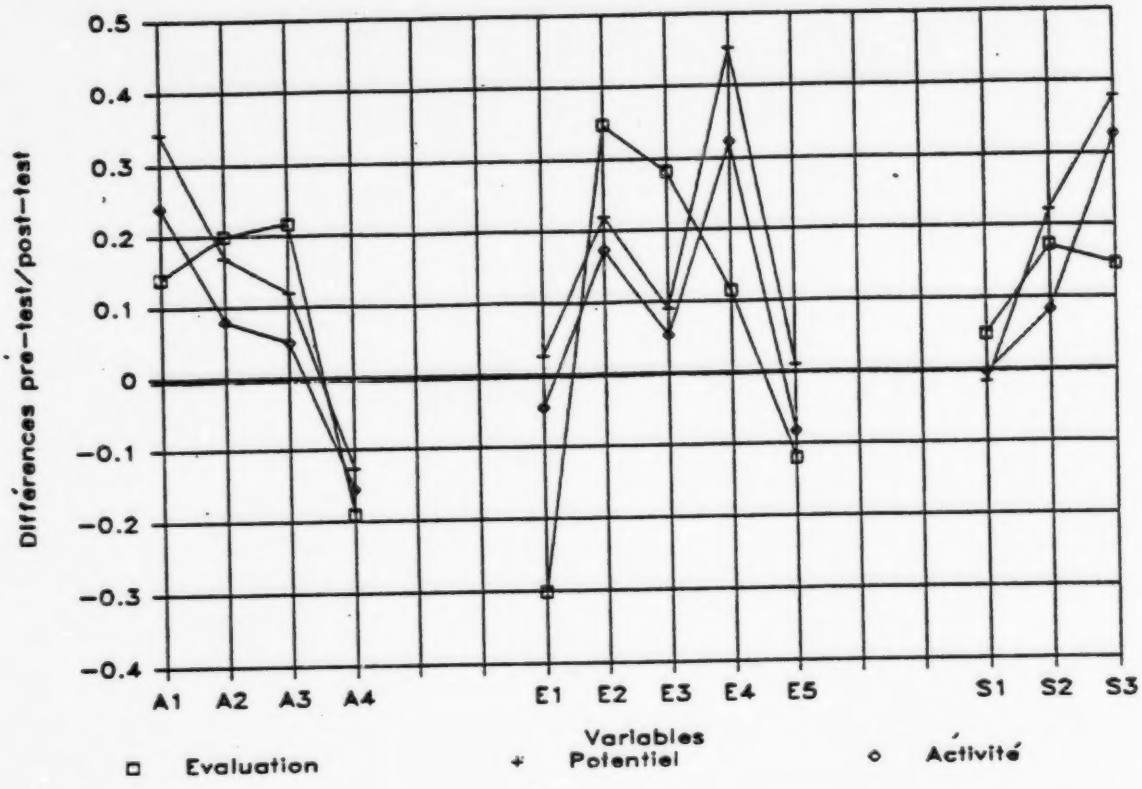


La dimension «activité» domine pour toutes les variables. Il n'y a que deux exceptions, aucune ne concernant la variable "âge":

- chez les intervenants de 1 à 4 ans d'expérience (E1), c'est la dimension «potentiel» qui est déterminante,
- de même que chez les très satisfaits au travail(S1).

On remarque que la dimension «évaluation» est souvent négative, c'est-à-dire sous zéro; l'évaluation de ce concept n'a pas progressé après la session chez les plus jeunes et les plus âgés (A1 et A4), chez les moins expérimentés (E1) et les plus expérimentés (E4 et E5), chez les très satisfaits au travail (S1).

C5: VIVRE AVEC UNE PERSONNE ÂGÉE



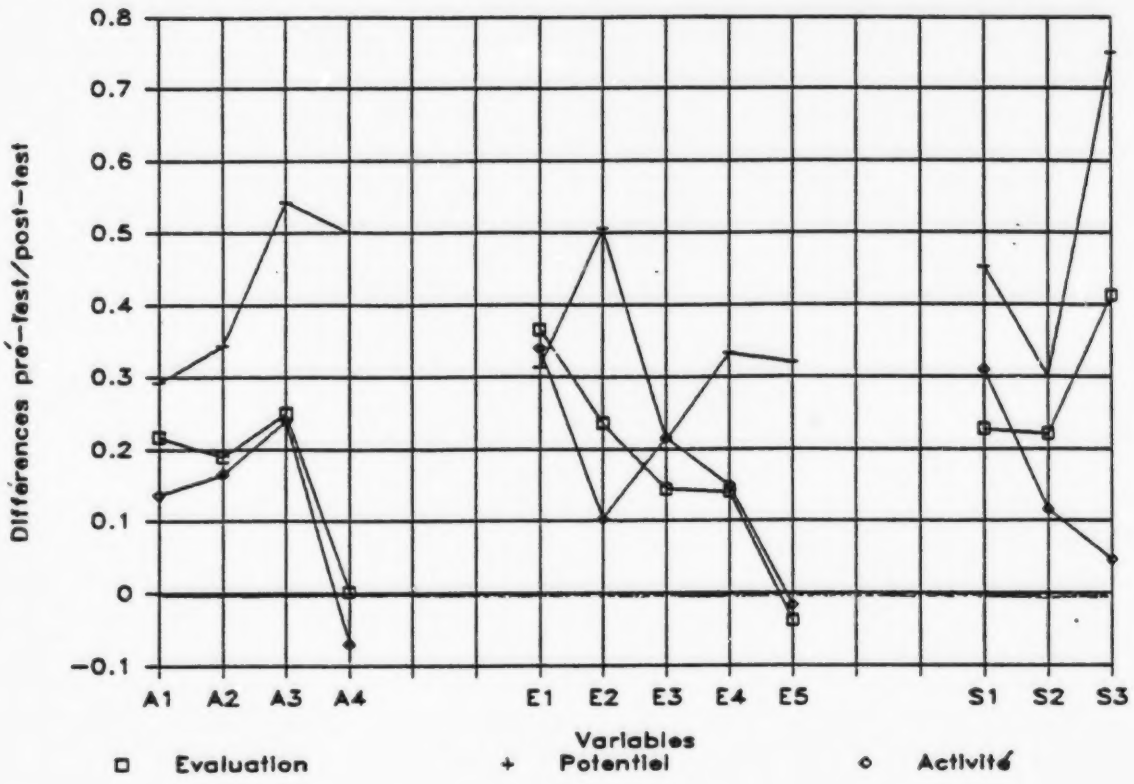
La dimension «potentiel» l'emporte sur la dimension «activité». À la fin de la session de formation, on peut penser que la plupart des participants jugent ce concept plus prometteur, plus enrichissant et plus dynamisant.

La dimension «évaluation» est la plus déterminante pour:

- les 30-39 ans et les 40-49 ans (A3 et A4);
- ceux qui ont de 5 à 9 ans et de 10 à 14 ans d'expérience (E2 et E3);
- pour les très satisfaits au travail (S1).

L'évaluation est négative pour les plus âgées (A4), les moins expérimentés (E1) et les plus expérimentés (E5).

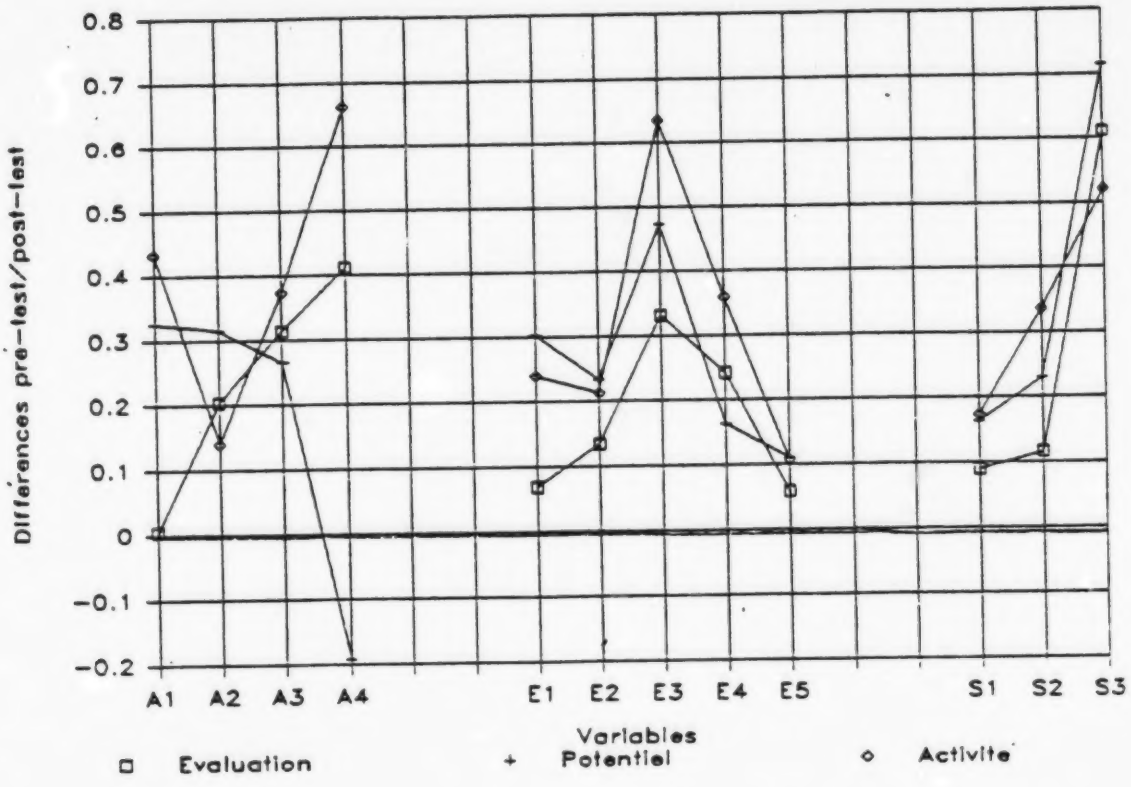
C6: EXPLOITER SES CAPACITÉS, POUR UNE PERSONNE ÂGÉE



La dimension «potentiel» domine pour les trois variables, sauf pour une exception: chez ceux qui ont de 1 à 4 ans d'expérience (E1), c'est la dimension «évaluation» qui domine.

Après la session, ce concept apparaît plus prometteur, plus enrichissant et plus dynamisant.

C7: TRAVAILLER DANS UN MILIEU DE PERSONNES ÂGÉES

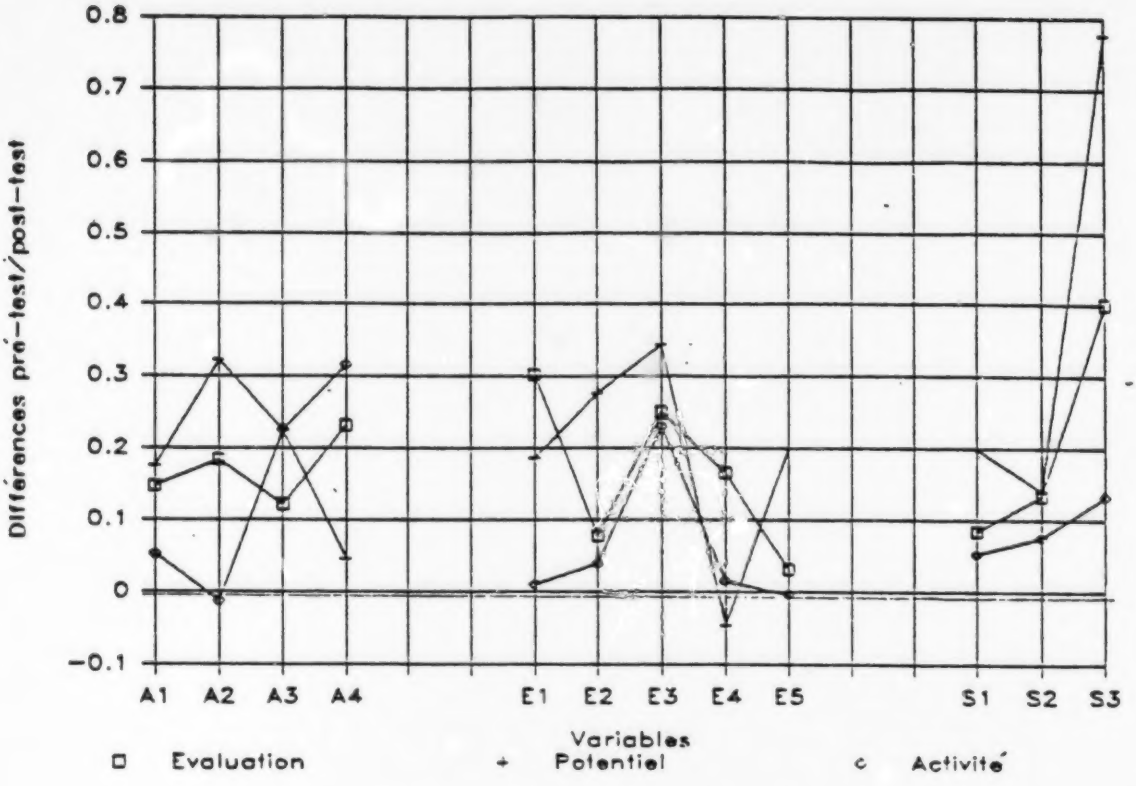


La dimension «activité» domine toutes les variables, à part trois exceptions où le potentiel domine:

- chez les 30-39 ans (A2);
- chez les moins expérimentés (E1 et E2);
- chez les plutôt insatisfaits au travail (S3).

Donc, après la session, ce concept est perçu comme plus stimulant, plus actif, plus facile.

C8: COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE ÂGÉE



La dimension «potentiel» influence le plus la différence pré-test/post-test:

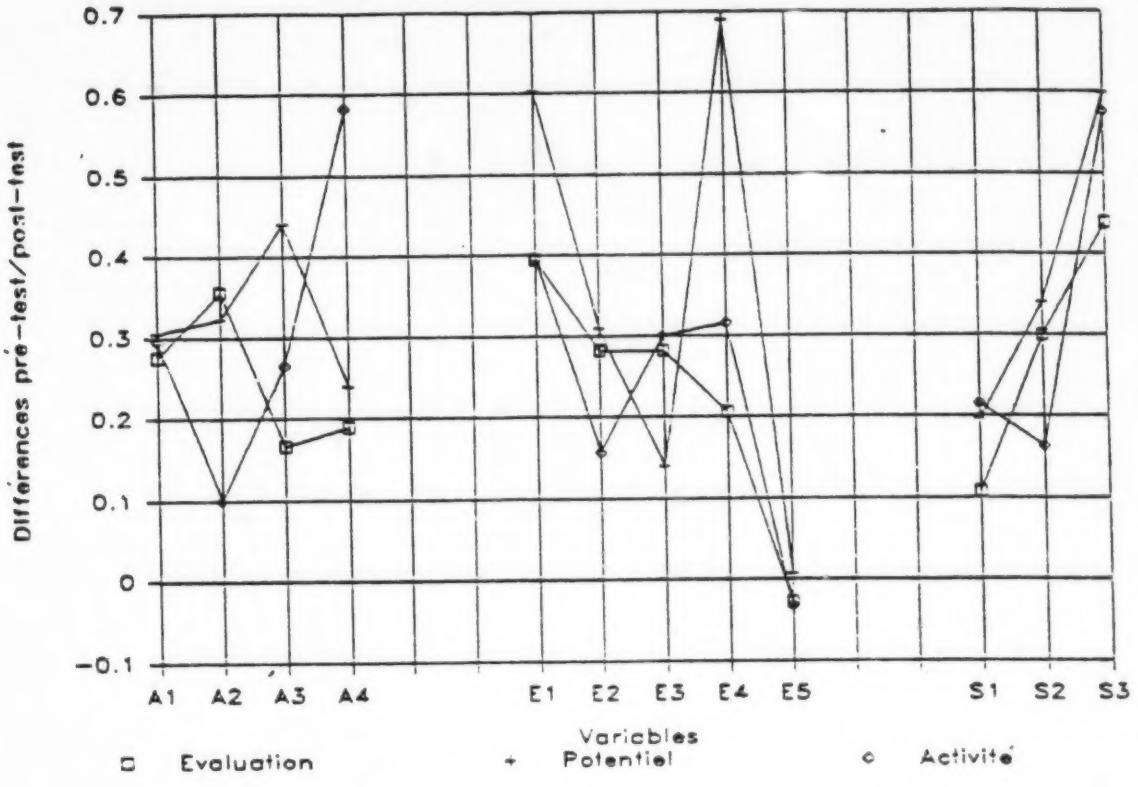
- les participants de 20 à 29 ans et de 30 à 39 ans (A1 et A2);
- ceux de 5 à 9 ans , de 10 à 14 ans et de 20 ans et plus d'expérience (E2, E3, E5);
- toutes les catégories de satisfaction au travail.

La dimension «évaluation» domine chez:

- ceux qui ont le moins d'expérience (E1);
- ceux qui sont le plus expérimentés (E4).

La dimension «activité» domine chez les plus vieux (A3 et A4).

C9: IMPLIQUER LA FAMILLE ET LES PROCHES DANS LE VÉCU DE LA PERSONNE ÂGÉE



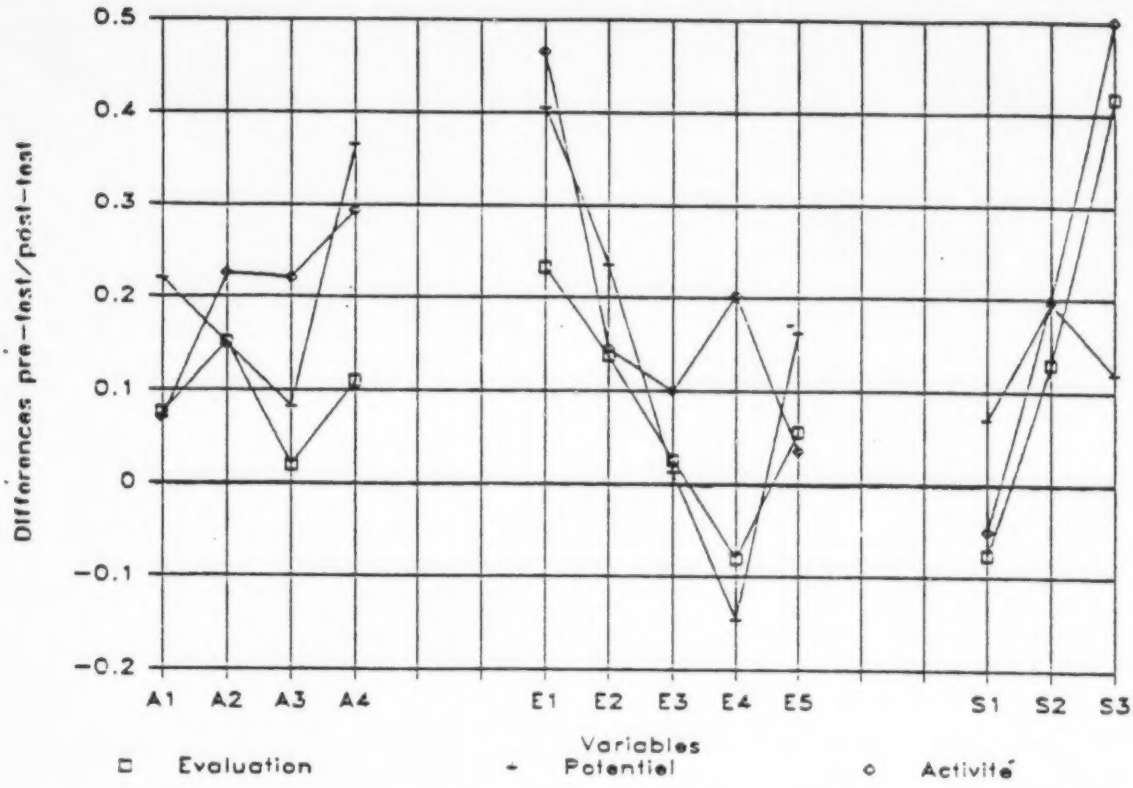
La dimension «potentiel» domine chez:

- les participants de 20-29 ans et ceux de 40-49 ans;
- les plus expérimentés (E4,E5) et les moins expérimentés (E1,E2);
- les plutôt insatisfaits et les plutôt satisfaits au travail (S2 et S3).

La dimension «activité» est dominante chez:

- les intervenants de plus de 50 ans (A4);
- ceux qui ont de 10-14 ans d'expérience (E3);
- les très satisfaits au travail (S1).

C10: AIDER LA PERSONNE ÂGÉE À UTILISER SON POTENTIEL



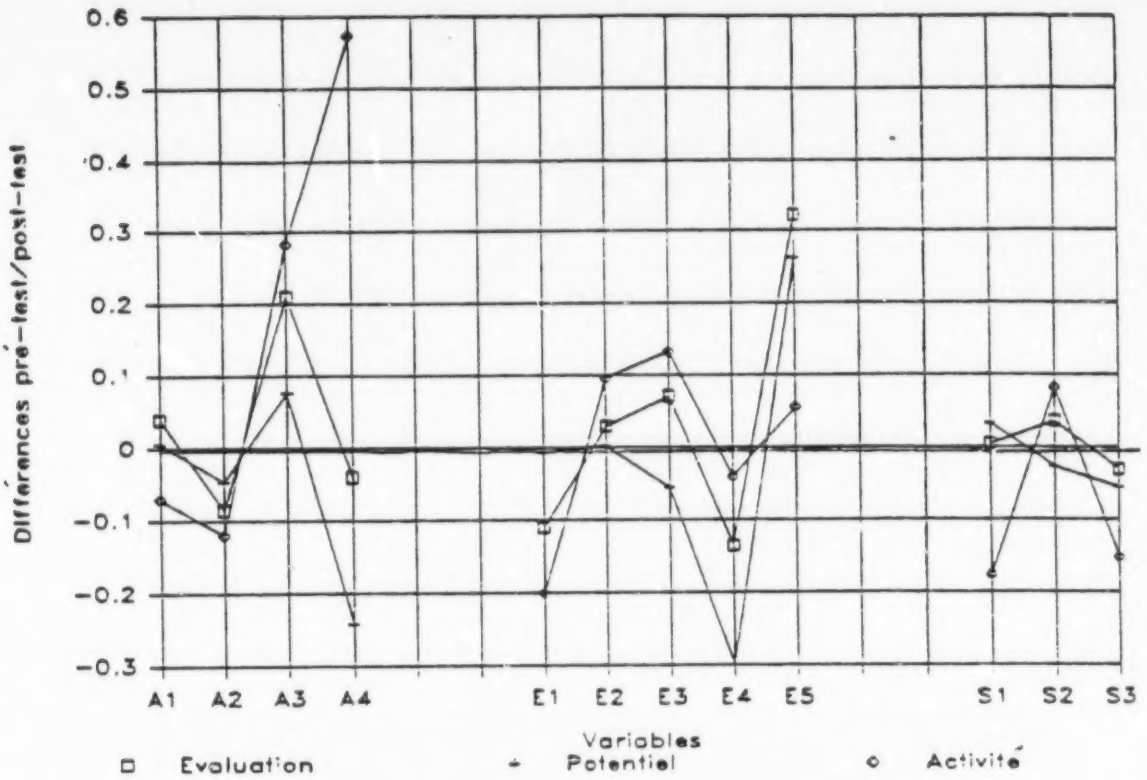
La dimension «activité» domine dans la variable expérience (E1,E3,E4) chez:

- les participants de 30-39 ans et de 40-49 ans (A2 et A3);
- les plutôt satisfaits et les plutôt insatisfaits au travail (S2,S3).

La dimension «potentiel» domine chez:

- les plus jeunes et les plus âgés (A1,A4);
- ceux de 5 à 9 ans et de 20 ans et plus d'expérience (E2,E5);
- les très satisfaits au travail (S1).

C11: TRAVAILLER EN ÉQUIPE AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES



La dimension «activité» explique les différences positives chez:

- les plus âgés (A3,A4);
- ceux qui ont de 5 à 9 ans, de 10 à 14 ans d'expérience (E2,E3);
- les plutôt satisfaits au travail (S2).

La dimension évaluation est déterminante chez:

- les plus jeunes (A1);
- ceux qui ont plus de 20 ans d'expérience (E5).

Les différences négatives apparaissent chez:

- les 30-39 ans (A2);
- les moins expérimentés (E1) et ceux qui ont de 15 à 19 ans d'expérience (E4);
- les plutôt insatisfaits au travail (S3).

ANNEXE IV

LES CONDITIONS LES PLUS FAVORABLES Ā LA FORMATION

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE SUR LES CONDITIONS DE LA FORMATION

16. Lequel des motifs suivants décrit le mieux la raison pour laquelle vous êtes venu(e) à cette session de formation?
(Ne choisir qu'un seul motif.)

16.1 J'y suis venu(e) parce que j'étais obligé(e).	0.00 %
16.2 J'étais obligé(e) de venir, mais j'y serais venu(e).	4.14
16.3 J'y suis venu(e) même sans y être obligé(e) d'aucune façon.	95.27

17. Quelle importance attachiez-vous à cette session avant même d'y venir?
Je jugeais cette session:

17.1 Très importante	50.89
17.2 Importante	30.50
17.3 Assez importante	11.83
17.4 Peu importante	1.18
17.5 Sans importance	0.00

18. Dans quelle mesure estimez-vous que les personnes-ressources ont tenu compte et tiré profit de votre expérience auprès des personnes âgées au cours de cette session?
Les personnes-ressources ont tenu compte de mon expérience:

18.1 Toujours	40.24
18.2 Souvent	37.28
18.3 Assez souvent	17.75
18.4 Parfois	4.14
18.5 Rarement ou jamais	0.00

19. Les objectifs et les contenus de cette session ont-ils rejoint les besoins et les interrogations que vous aviez comme intervenant(e) auprès des personnes âgées?

19.1 Très fortement	27.22
19.2 Fortement	53.25
19.3 Moyennement	18.93
19.4 Faiblement	0.00
19.5 Très faiblement	0.00

20. Au terme de cette session, croyez-vous avoir fait de nouveaux apprentissages?
Dans cette session, je crois avoir fait des apprentissages:

20.1 Très nombreux	40.83
20.2 Nombreux	42.60
20.3 Assez nombreux	13.02
20.4 Peu nombreux	2.96
20.5 Très peu nombreux	0.00

21. Les exposés faits par les personnes-ressources vous ont-ils paru clairs, c'est-à-dire facilement compréhensibles?

21.1 Très clairs	60.95
21.2 Clairs	30.18
21.3 Assez clairs	8.28
21.4 Obscurs	0.00
21.5 Très obscurs	0.00

22. Dans quelle mesure la session vous a-t-elle permis d'acquérir des connaissances et de développer des attitudes et des habiletés facilement applicables dans votre travail quotidien?

Les connaissances, attitudes et habiletés acquises durant cette session m'apparaissent:

22.1 Très facilement applicables	7.69
22.2 Facilement applicables	33.73
22.3 Assez facilement applicables	41.42
22.4 Difficilement applicables	15.38
22.5 Très difficilement applicables	1.18

23. Le travail en équipe au cours de la session vous a-t-il paru un élément favorable au développement de nouveaux apprentissages?

23.1 Très favorable	59.17
23.2 Favorable	33.14
23.3 Assez favorable	6.51
23.4 Défavorable	0.59
23.5 Très défavorable	0.00

24. Dans quelle mesure les activités de la session ont-elles suscité chez vous une participation active?

24.1 Très fortement	26.63
24.2 Fortement	50.30
24.3 Assez fortement	19.53
24.4 Faiblement	2.37
24.5 Très faiblement	0.59

25. Dans quelle mesure les échanges et les relations entre les participants(es) ont-ils été un élément favorable à vos apprentissages?

25.1 Très favorable	50.89
25.2 Favorable	34.91
25.3 Assez favorable	13.61
25.4 Défavorable	0.00
25.5 Très défavorable	0.00

26. Dans quelle mesure le fait de vous éloigner de votre travail a-t-il contribué à des changements d'attitudes et de perception?

26.1 Très fortement	40.24
26.2 Fortement	37.28
26.3 Assez fortement	17.75
26.4 Faiblement	4.14
26.5 Très faiblement	0.00

ÂGE DES PARTICIPANTS

QUESTION 19	- DE 20 ANS	20-29 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET +
TRÈS FORTEMENT	0.00	20.00	35.00	26.09	25.00
FORTEMENT	0.00	61.82	41.67	58.70	50.00
MOYENNEMENT	0.00	18.18	23.33	13.04	25.00
FAIBLEMENT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRÈS FAIBLEMENT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUESTION 20					
TRÈS NOMBREUX	0.00	49.09	35.00	36.96	50.00
NOMBREUX	0.00	38.18	51.67	36.96	37.50
ASSEZ NOMBREUX	0.00	12.73	10.00	17.39	12.50
PEU NOMBREUX	0.00	0.00	3.33	6.52	0.00
TRÈS PEU NOMBREUX	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUESTION 22					
TRÈS FAC. APP.	0.00	7.27	10.00	6.52	0.00
FAC. APP.	0.00	38.18	26.67	34.78	50.00
ASSEZ FAC. APP.	0.00	40.00	48.33	34.78	37.50
DIFF. APP.	0.00	14.55	11.67	21.74	12.50
TRÈS DIFF. APP.	0.00	0.00	3.33	0.00	0.00
QUESTION 23					
TRÈS FAVORABLE	0.00	67.27	58.33	50.00	62.50
FAVORABLE	0.00	27.27	35.00	36.96	37.50
ASSEZ FAVORABLE	0.00	5.45	6.67	8.70	0.00
DÉFAVORABLE	0.00	0.00	0.00	2.17	0.00
TRÈS DÉFAVORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

QUESTION 19	- DE 1 AN	1-4 ANS	5-9 ANS	10-14 ANS	15-19 ANS	20 ANS ET +
TRÈS FORTEMENT	0.00	7.69	23.88	31.43	47.83	29.41
FORTEMENT	0.00	57.69	58.21	51.43	34.78	58.82
MOYENNEMENT	0.00	34.62	16.42	17.14	17.39	11.76
FAIBLEMENT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRÈS FAIBLEMENT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUESTION 20						
TRÈS NOMBREUX	0.00	26.92	44.78	31.43	52.17	47.06
NOMBREUX	0.00	46.15	38.81	60.00	30.43	35.29
ASSEZ NOMBREUX	0.00	26.92	11.94	5.71	17.39	5.88
PEU NOMBREUX	0.00	0.00	2.99	2.86	0.00	11.76
TRÈS PEU NOMBREUX	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUESTION 22						
TRÈS FAC. APP.	0.00	3.85	7.46	2.86	17.39	5.88
FAC. APP.	0.00	23.08	44.78	28.57	17.39	41.18
ASSEZ FAC. APP.	0.00	50.00	29.85	60.00	39.13	41.18
DIFF. APP.	0.00	23.08	16.42	8.57	17.39	11.76
TRÈS DIFF. APP.	0.00	0.00	0.00	0.00	8.70	0.00
QUESTION 23						
TRÈS FAVORABLE	0.00	53.85	65.67	51.43	52.17	64.71
FAVORABLE	0.00	38.46	28.36	37.14	43.48	23.53
ASSEZ FAVORABLE	0.00	7.69	4.48	11.43	4.35	5.88
DÉFAVORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.88
TRÈS DÉFAVORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

SATISFACTION AU TRAVAIL

QUESTION 19	TRÈS SATISFAIT	PLUTÔT SATISFAIT	PLUTÔT INSATISFAIT	TRÈS INSATISFAIT
TRÈS FORTEMENT	33.33	24.78	31.25	0.00
FORTEMENT	51.28	54.87	43.75	0.00
MOYENNEMENT	12.82	20.35	25.00	0.00
FAIBLEMENT	0.00	0.00	0.00	0.00
TRÈS FAIBLEMENT	0.00	0.00	0.00	0.00
QUESTION 20				
TRÈS NOMBREUX	35.90	40.71	50.00	0.00
NOMBREUX	46.15	43.36	31.25	0.00
ASSEZ NOMBREUX	10.26	14.16	12.50	0.00
PEU NOMBREUX	5.13	1.77	6.25	0.00
TRÈS PEU NOMBREUX	0.00	0.00	0.00	0.00
QUESTION 22				
TRÈS FAC. APP.	10.26	7.96	0.00	0.00
FAC. APP.	46.15	31.86	18.75	0.00
ASSEZ FAC. APP.	35.90	44.25	37.50	0.00
DIFF. APP.	2.56	15.04	43.75	0.00
TRÈS DIFF. APP.	2.56	0.88	0.00	0.00
QUESTION 23				
TRÈS FAVORABLE	58.97	62.83	37.50	0.00
FAVORABLE	25.64	31.86	56.25	0.00
ASSEZ FAVORABLE	10.26	5.31	6.25	0.00
DÉFAVORABLE	2.56	0.00	0.00	0.00
TRÈS DÉFAVORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00

ANNEXE V

TEST D'ATTITUDES
CONCERNANT LE TRAVAIL AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES

1985-1986

1- <u>VIEILLIR, C'EST</u>:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

2- TRAVAILLER À MAINTENIR L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE ÂGÉE, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

3- VIVRE DANS UN CENTRE D'HÉBERGEMENT, POUR LA PERSONNE ÂGÉE, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

4- ORGANISER DES ACTIVITÉS POUR LES PERSONNES ÂGÉES, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

5- VIVRE AVEC UNE PERSONNE ÂGÉE, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

6- EXPLOITER SES CAPACITÉS, POUR UNE PERSONNE ÂGÉE, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

7- TRAVAILLER DANS UN MILIEU DE PERSONNES ÂGÉES, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

8- COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE ÂGÉE, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

9- <u>IMPLIQUER LA FAMILLE ET LES PROCHES DANS LE VÉCU DE LA PERSONNE ÂGÉE, C'EST</u>:

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	«----------						----------»	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9. BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10. DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11. ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

10- AIDER LA PERSONNE ÂGÉE À UTILISER SON POTENTIEL, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

11- TRAVAILLER EN ÉQUIPE AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES, C'EST:

		Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
		«----------						----------»	
1.	AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2.	NÉGATIF	___	___	___	___	___	___	___	POSITIF
3.	PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4.	DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
5.	INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
6.	IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
7.	APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
8.	FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
9.	BON	___	___	___	___	___	___	___	MAUVAIS
10.	DÉPRIMANT	___	___	___	___	___	___	___	DYNAMISANT
11.	ACTIF	___	___	___	___	___	___	___	PASSIF

CARACTÉRISTIQUE DU RÉPONDANT

12. SEXE

12.1 Homme ____
12.2 Femme ____

13. ÂGE

13.1 Moins de 20 ans (préciser) ____
13.2 De 20 à 29 ans ____
13.3 De 30 à 39 ans ____
13.4 De 40 à 49 ans ____
13.5 50 ans et plus (préciser) ____

14. ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU TRAVAIL

14.1 Moins de 1 an ____
14.2 De 1 à 4 ans ____
14.3 De 5 à 9 ans ____
14.4 De 10 à 14 ans ____
14.5 De 15 à 19 ans ____
14.6 Plus de 20 ans ____

15. SATISFACTION AU TRAVAIL

15.1 Très satisfait(e) ____
15.2 Plutôt satisfait(e) ____
15.3 Plutôt insatisfait(e) ____
15.4 Très insatisfait(e) ____

QUESTIONNAIRE SUR
LES FACTEURS DE CHANGEMENTS D'ATTITUDES SURVENUS AU COURS D'UNE SESSION DE FORMATION POUR INTERVENANTS AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES

16. Lequel des motifs suivants décrit le mieux la raison pour laquelle vous êtes venu(e) à cette session de formation?
(Ne choisir qu'un seul motif.)

16.1	J'y suis venu(e) parce que j'étais obligé(e).	___
16.2	J'étais obligé(e) de venir, mais j'y serais venu(e) même sans y être obligé(e).	___
16.3	J'y suis venu(e) sans y être obligé(e) d'aucune façon.	___

17. Quelle importance attachiez-vous à cette session avant même d'y venir?

Je jugeais cette session:

17.1	Très importante	___
17.2	Importante	___
17.3	Assez importante	___
17.4	Peu importante	___
17.5	Sans importance	___

18. Dans quelle mesure estimez-vous que les personnes-ressources ont tenu compte et tiré profit de votre expérience auprès des personnes âgées au cours de cette session?

Les personnes-ressources ont tenu compte de mon expérience:

18.1	Toujours	___
18.2	Souvent	___
18.3	Assez souvent	___
18.4	Parfois	___
18.5	Rarement ou jamais	___

19. Les objectifs et les contenus de cette session ont-ils rejoint les besoins et les interrogations que vous aviez comme intervenant(e) auprès des personnes âgées?

19.1	Très fortement	___
19.2	Fortement	___
19.3	Moyennement	___
19.4	Faiblement	___
19.5	Très faiblement	___

20. Au terme de cette session, croyez-vous avoir fait de nouveaux apprentissages?

Dans cette session, je crois avoir fait des apprentissages:

20.1	Très nombreux	___
20.2	Nombreux	___
20.3	Assez nombreux	___
20.4	Peu nombreux	___
20.5	Très peu nombreux	___

21. Les exposés faits par les personnes-ressources vous ont-ils paru clairs, c'est-à-dire facilement compréhensibles?

21.1	Très clairs	___
21.2	Clairs	___
21.3	Assez clairs	___
21.4	Obscurs	___
21.5	Très obscurs	___

22. Dans quelle mesure la session vous a-t-elle permis d'acquérir des connaissances et de développer des attitudes et des habiletés facilement applicables dans votre travail quotidien?

Les connaissance, attitudes et habiletés acquisés durant cette session m'apparaissent:

22.1	Très facilement applicables	___
22.2	Facilement applicables	___
22.3	Assez facilement applicables	___
22.4	Difficilement applicables	___
22.5	Très difficilement applicables	___

23. Le travail en équipe au cours de la session vous a-t-il paru un élément favorable au développement de nouveaux apprentissages?

23.1	Très favorable	___
23.2	Favorable	___
23.3	Assez favorable	___
23.4	Défavorable	___
23.5	Très défavorable	___

24. Dans quelle mesure les activités de la session ont-elles suscité chez vous une participation active?

24.1	Très fortement	___
24.2	Fortement	___
24.3	Assez fortement	___
24.4	Faiblement	___
24.5	Très faiblement	___

25. Dans quelle mesure les échanges et les relations entre les participants(es) ont-ils été un élément favorable à vos apprentissages?

25.1	Très favorable	___
25.2	Favorable	___
25.3	Assez favorable	___
25.4	Défavorable	___
25.5	Très défavorable	___

26. Dans quelle mesure le fait de vous éloigner de votre travail a-t-il contribué à des changements d'attitudes et de perception?

26.1	Très fortement	___
26.2	Fortement	___
26.3	Assez fortement	___
26.4	Faiblement	___
26.5	Très faiblement	___

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Science
Direction générale
de l'enseignement collégial